

PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(THE ROLE OF WOMEN'S LEADERSHIP, MOTIVATION AND
WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE)

Musoli

¹Manajemen/Universitas Aisyiyah Yogyakarta, musoli@unisayogya.ac.id

Info Artikel	Abstrak
Diterima Januari 22 , 2020 Direvisi Februari 20, 2021 Dipublikasi Februari 25, 2021	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari secara empiris persepsi pegawai terhadap pekerjaannya dalam bekerja pada perguruan tinggi muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui instrumen penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bekerja pada perguruan tinggi minimal masa kerja 1 tahun. Data dikumpulkan melalui distribusi tatap muka oleh peneliti. <i>Purposive sampling</i> digunakan untuk mengumpulkan sampel penelitian ini. Total responden dalam penelitian ini adalah 125 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan empiris. Pertama, kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kedua, motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Ketiga, kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat, kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelima, disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: <i>Kepemimpinan Perempuan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.</i>	Abstract <i>The purpose of this research is to empirically study the perceptions of employees towards their work at Muhammadiyah universities in the Special Region of Yogyakarta. The research design uses a quantitative approach through research instruments. The unit of analysis in this research is university employees in the Special Region of Yogyakarta who has worked at higher education institutions with a minimum work period of 1 year. The data were collected through face-to-face distribution by the researcher. Purposive</i>
Keywords: <i>Women Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.</i>	

sampling was used to collect this research sample. The total respondents in this study were 125 employees. The results of this study indicate several empirical findings. First, women's leadership has a positive effect on work discipline. Second, motivation has a positive effect on work discipline. Third, women's leadership does not affect employee performance. Fourth, women's leadership does not affect employee performance. Fifth, work discipline has a positive effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Saat ini jika kita mengulas mengenai kepemimpinan, maka tidak hanya pemimpin laki-laki saja yang bekiprah di dunia bisnis, pemerintahan dan pendidikan khususnya pendidikan tinggi. Sudah semakin banyak bermunculan pemimpin perempuan dalam dunia yang sama. Akan tetapi di era modern ini masih ada pandangan masyarakat tentang wanita hanya sebatas bawahan laki-laki. Bahkan tidak jarang banyak yang menganggap perempuan tidak memiliki keterampilan dan sifat yang di perlukan dalam suatu organisasi, seperti bijaksana, bertanggung jawab dan lain-lain. Bila dilihat dari sejarah sepanjang masa, kepemimpinan perempuan seringkali dilihat dari kaca mata laki-laki. Hanya perempuan-perempuan yang memenuhi standar kepemimpinan laki-laki yang diakui efektivitasnya sebagai pemimpin (Klenke, 2004). Selain itu, persentase perempuan sebagai pemimpin dibandingkan populasi perempuan secara keseluruhan, jauh lebih rendah dibandingkan dengan persentase laki-laki sebagai pemimpin (Bass, 1990). Dengan jumlah presentase sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase perempuan sebagai pemimpin

Jenis Kelamin	Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2016	2017	2018
Laki - Laki	75.83	73.37	71.03
Perempuan	24.17	26.63	28.97

Seiring berjalanya waktu kini setiap tahun jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan dan akademis semakin meningkat dan menghasilkan perubahan dramatis dalam masyarakat. Hal tersebut menjadi bukti yang kuat dalam menumbuhkan minat akademisi dalam mendalami kajian pemimpin perempuan.

Musoli¹

Dengan demikian semakin banyak pandangan yang menjelaskan bagaimana perempuan dalam berkiprah memimpin suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama satu sama lain dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Bentar, Purbangkoro, & Prihatini, 2017). Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin, pemimpin inilah yang akan membawa anggotanya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama.

Dengan demikian salah satu hal yang harus diperhatikan selain peralatan, fasilitas dan metode-metode tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tersebut tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dalam rangka proses pencapaian tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Helmi, 1996) yang mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi perilaku disiplin dalam bekerja adalah faktor pimpinan, namun seperti yang dikatakan oleh (Sahrah, 2004) ketika tampuk kepemimpinan itu jatuh di tangan wanita, mulailah hal tersebut menjadi pro dan kontra.

Kaum wanita perlu diperhatikan dan dilibatkan dalam dinamika perubahan lingkungan, karena menurut (Mosse, 1996) kaum wanita sebenarnya memiliki potensi dan kemampuan yang tidak kalah dengan kaum lelaki. Kepemimpinan wanita juga telah berlangsung di banyak negara, misalnya Ratu Inggris, perdana menteri Margareth Thatcher di Inggris, Presiden Corazon Aquino di Philipina, Bhenazir Bhutto di Pakistan, dan Begum Khalida Zia (isteri mantan Presiden Ziaur-Rahman) di Bangladesh. Di Indonesia sendiri pada periode tahun 1999-2004 dipimpin oleh seorang presiden wanita yaitu Megawati Soekarno Putri.

(S.P. Robbins & Coulter, 2005) mengatakan kaum wanita dalam memimpin cenderung lebih demokratis atau partisipatif dibanding kaum pria. Kaum wanita juga cenderung mendorong keikutsertaan, berbagi informasi dan kekuasaan, serta

Musoli

berusaha meningkatkan harga diri para bawahan. Mereka memimpin melalui semangat merangkul, keahlian, hubungan, dan ketrampilan antar-pribadi untuk mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Ciri khas kepemimpinan wanita tersebut dapat menimbulkan situasi kerja yang dapat mendorong pembentukan disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, seperti yang dikemukakan oleh (Jasin, 1989) bahwa penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru, atau pimpinan.

Selain itu tingginya motivasi kerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohanis Salutondok & Soegoto, 2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh (Tith, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian berikutnya telah dilakukan oleh (Lestari, 2014) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta (Hakim, 2006; Suharto, 2005) menemukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Melihat kondisi seperti itu sudah sewajarnya perguruan tinggi/universitas muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta harus memperhatikan kesejahteraan karyawan supaya dapat terus memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perguruan tinggi. Selain itu juga dengan melihat jumlah karyawan pada perguruan tinggi muhammadiyah yang masih belum sepadan dengan kebutuhan universitas yang harus melayani ribuan mahasiswa, hal ini juga sudah sepatutnya menjadi perhatian Universitas untuk kedepannya. Oleh karena itu dalam hal ini diperlukan adanya kepemimpinan yang kuat dan motivasi serta

Musoli¹

kedisiplinan pada diri setiap individu karyawan yang terbentuk melalui sistem organisasi di dalam Universitas sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada literatur-literatur di atas telah dipaparkan dari banyak penelitian tentang pengaruh dan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja serta kepemimpinan perempuan dan motivasi dalam organisasi. Dengan demikian pengaruh kinerja karyawan pada karyawan perguruan tinggi/universitas sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan disiplin kerja, kepemimpinan perempuan dan motivasi dengan melihat realita yang ada pada perkembangan dunia pendidikan yang terus meningkat dan kompetitif. Sehingga menuntut para karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan prestasi. Selain itu alasan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a) Pertama, karena bukti empiris pengaruh kepemimpinan perempuan dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan masih sangat sedikit bahkan belum ada penelitian dengan judul yang sama.
- b) Kedua, peneliti mencoba menindaklanjuti rekomendasi dari beberapa penelitian di atas agar melakukan penelitian dengan tema yang sama dan objek yang berbeda atau sampel yang berbeda serta kultur budaya organisasi yang berbeda pula guna memperkuat penelitian tersebut atau menyangkalnya.

Oleh karena itu fokus penelitian ini berjudul: Peran Kepemimpinan Perempuan dan Motivasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian dituliskan di bagian ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah termasuk penelitian positivistic karena didalamnya terdapat hubungan sebab akibat dari sebuah peristiwa dengan realitas yang terjadi dan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perguruan tinggi muhammadiyah bagian kependidikan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *purposive*

Musoli

sampling dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan pada karakteristik responden. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 125 responden yang disebarakan melalui lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat perguruan tinggi. Teknik analisis data dengan SEM AMOS dengan bantuan menggunakan software AMOS21.

Difinisi konseptual merupakan definisi yang dikemukakan oleh para ahli terhadap variabel penelitian. Sedangkan definisi operasional merupakan terjemahan variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Sekaran and Bougie (2013) menyatakan bahwa peneliti harus melakukan pengukuran untuk menguji hipotesis. Pengukuran adalah pembentukan nomor atau simbol ke dalam karakteristik dari objek berdasarkan peraturan yang sudah ada sebelumnya. Tetapi, beberapa variabel dalam penelitian memiliki sifat yang lebih abstrak dan subjektif dan menjadikan variabel menjadi lebih sulit diukur. Menurut Sekaran and Bougie (2013), operasionalisasi diperlukan untuk mengukur konsep abstrak dan mengembangkannya menjadi area-area subjektif tentang perilaku dan perasaan pada sebuah penelitian.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan menggrahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Perempuan untuk tampil sebagai pemimpin diibaratkan Bass (1990) dan Klenke (1996) sebagai fenomena atap kaca atau glass ceiling yaitu adanya hambatan yang seolah-olah tidak terlihat, tembus pandang, tetapi dalam kenyataannya merintang akses perempuan dan kaum minoritas lain dalam menuju kepemimpinan puncak.

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, dengan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan

Musoli¹

kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan & Waridin, 2006).

Gomes (2000) menyatakan kinerja “*the record of produced on a spesified job function or activity during a spesified time period*”, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan khusus tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu.

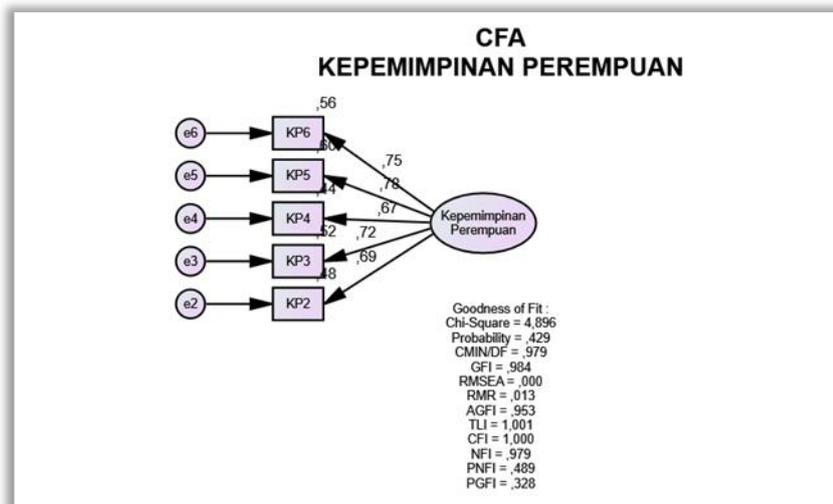
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam SEM sering disebut analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis (CFA)*. Analisis faktor konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam analisis faktor konfirmatori, terdapat varabel laten dan variabel indikator.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kepemimpinan Perempuan

Model pengukuran untuk analisis konformatori variabel kepemimpinan perempuan dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Uji CFA Variabel Kepemimpinan Perempuan

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori gambar 1 di atas dengan melihat nilai *standardized estimate (loading factor)* masing-masing indikator, dari hasil analisis di peroleh nilai *standardized estimate (loading factor)* indikator KP2 adalah sebesar 0,702, KP3 sebesar 0,723, KP4 sebesar 0,665, KP5 sebesar 0,777

Musoli

dan KP6 sebesar 0,741 berada pada nilai yang ideal, yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,5 yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Terlihat pula bahwa nilai signifikansi parameter seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik yaitu mempunyai nilai $P \leq 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji signifikansi parameter.

Selanjutnya nilai indikator KP1 adalah sebesar 0,423. Nilai indikator tersebut masih di bawah syarat *standardized estimate (loading factor)* yaitu $\geq 0,50$, yang berarti bahwa indikator tidak valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Oleh karena itu indikator tersebut harus dibuang atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2014).

Pengujian lanjutan untuk menentukan nilai *Construct Validity (CR)* dari konstruk endogen atau dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil uji *construct reliability* (variabel kp)

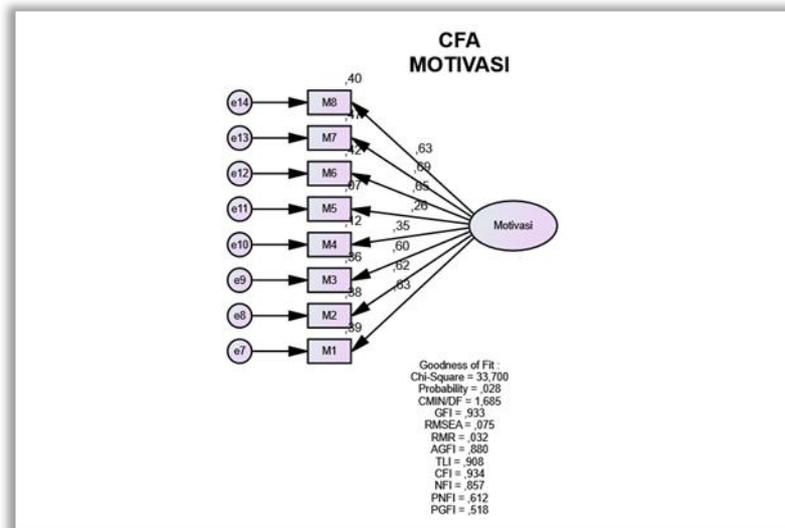
Indikator	<i>Loading</i>	<i>Loading</i> ²	1-(Loading Factor)²	CR
KP2	0,695	0,483	0,517	0,845
KP3	0,724	0,524	0,476	
KP4	0,665	0,442	0,558	
KP5	0,776	0,602	0,398	
KP6	0,747	0,558	0,442	
Jumlah	3,607	2,610	2,390	

Hasil perhitungan validitas konstruk yang terlihat pada tabel 2 dapat dilihat nilai *construct reliability* lebih dari 0,845, yang berarti konstruk laten kepemimpinan perempuan sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk kepemimpinan perempuan sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construct reliability* lebih dari 0,7.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Motivasi

Model pengukuran untuk analisis konfirmatori variabel motivasi dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Uji CFA Motivasi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori gambar 2 di atas dengan melihat nilai *standardized estimate (loading factor)* masing-masing indikator, dari hasil analisis di peroleh nilai *standardized estimate (loading factor)* indikator M1 adalah sebesar 0,627, M2 sebesar 0,618, M3 sebesar 0,596, M6 sebesar 0,645, M7 sebesar 0,688, M8 sebesar 0,633, berada pada nilai yang ideal, yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,5 yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Terlihat pula bahwa nilai signifikansi parameter seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik yaitu mempunyai nilai $P \leq 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji signifikansi parameter.

Selanjutnya nilai indikator M4 adalah sebesar 0,349, dan M5 sebesar 0,257. Nilai kedua indikator tersebut masih di bawah syarat *standardized estimate (loading factor)* yaitu $\geq 0,50$, yang berarti bahwa indikator tidak valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut harus dieliminasi atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2014).

Pengujian lanjutan untuk menentukan nilai *Construct Validity (CR)* dari konstruk eksogen atau independen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

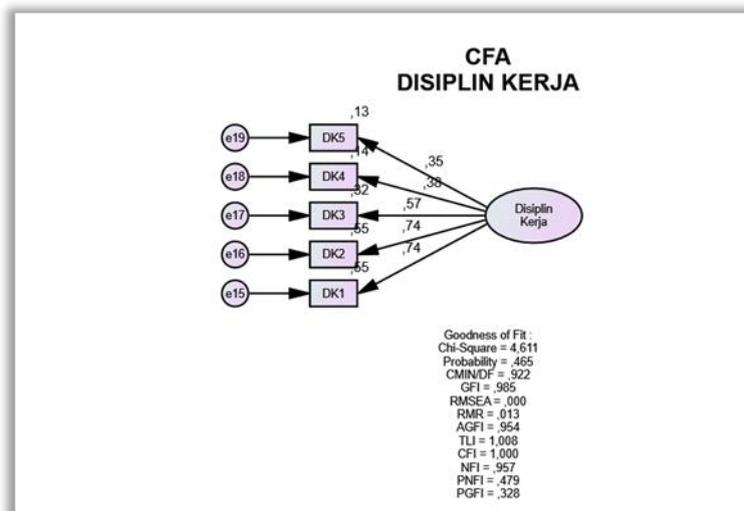
Tabel 3. Hasil Uji *Construct Reliability* (Variabel M)

Indikator	Loading	Loading2	1-(Loading Factor)2	CR
M1	0,606	0,367	0,633	0,802
M2	0,623	0,388	0,612	
M3	0,611	0,373	0,627	
M6	0,626	0,392	0,608	
M7	0,715	0,511	0,489	
M8	0,626	0,392	0,608	
Jumlah	3,807	2,424	3,576	

Hasil perhitungan validitas konstruk yang terlihat pada tabel 4.18 dapat dilihat nilai *construct reliability* lebih dari 0,802, yang berarti konstruk laten motivasi sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construct reliability* lebih dari 0,7.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Disiplin Kerja

Model pengukuran untuk analisis konfirmatori variabel disiplin kerja dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. Uji CFA Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori gambar 3 di atas dengan melihat nilai *standardized estimate (loading factor)* masing-masing indikator, dari hasil analisis di peroleh nilai *standardized estimate (loading factor)* indikator DK1 adalah sebesar 0,743, DK2 sebesar 0,745, DK3 sebesar 0,567, berada pada nilai yang ideal, yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,5

Musoli¹

yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Terlihat pula bahwa nilai signifikansi parameter seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik yaitu mempunyai nilai $P \leq 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji signifikansi parameter.

Selanjutnya nilai indikator DK4 adalah sebesar 0,376 dan DK5 sebesar 0,355. Nilai kedua indikator tersebut masih di bawah syarat *standardized estimate (loading factor)* yaitu $\geq 0,50$, yang berarti bahwa indikator tidak valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut harus dieliminasi atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2014). Pengujian lanjutan untuk menentukan nilai *Construct Validity (CR)* dari konstruk eksogen atau independen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

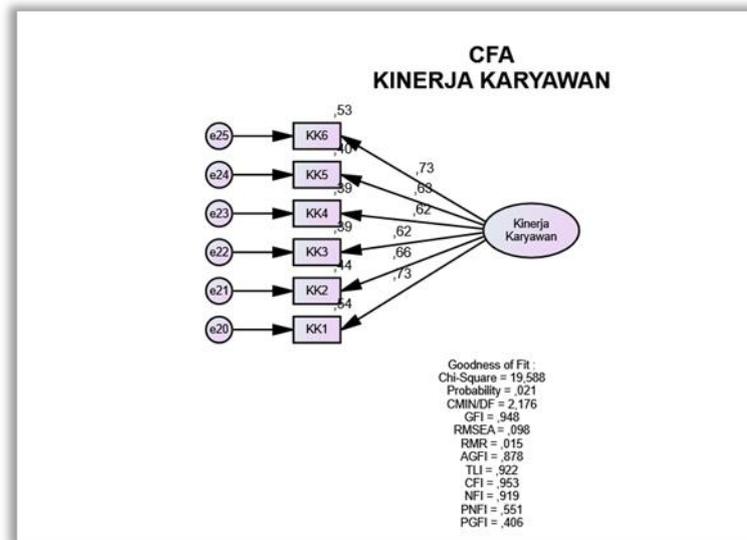
Tabel 4. Hasil Uji *Construct Reliability* (Variabel DK)

Indikator	Loading	Loading2	1-(Loading Factor)2	CR
DK1	0,74	0,548	0,452	0,726
DK2	0,753	0,567	0,433	
DK3	0,554	0,307	0,693	
Jumlah	2,047	1,422	1,578	

Hasil perhitungan validitas konstruk yang terlihat pada tabel 4 dapat dilihat nilai *construct reliability* lebih dari 0,726, yang berarti konstruk laten disiplin kerja sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk disiplin kerja sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construct reliability* lebih dari 0,7.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Karyawan

Model pengukuran untuk analisis konfirmatori variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4. Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori gambar 4 di atas dengan melihat nilai *standardized estimate (loading factor)* masing-masing indikator, dari hasil analisis di peroleh nilai *standardized estimate (loading factor)* indikator KK1 adalah sebesar 0,734, KK2 sebesar 0,660, KK3 sebesar 0,623, KK4 sebesar 0,625, dan KK5 sebesar 0,631, dan KK6 sebesar 0,731, berada pada nilai yang ideal, yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,5 yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Terlihat pula bahwa nilai signifikansi parameter seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik yaitu mempunyai nilai $P \leq 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji signifikansi parameter.

Pengujian lanjutan untuk menentukan nilai *Construct Validity (CR)* dari konstruk eksogen atau independen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji *Construct Reliability* (Variabel KK)

Indikator	Loading	Loading ²	1-(Loading Factor) ²	CR
KK1	0,734	0,539	0,461	0,829
KK2	0,66	0,436	0,564	
KK3	0,623	0,388	0,612	
KK4	0,625	0,391	0,609	
KK5	0,631	0,398	0,602	
KK6	0,731	0,534	0,466	
Jumlah	4,004	2,686	3,314	

Musoli¹

Sumber: Data diolah 2020

Hasil perhitungan validitas konstruk yang terlihat pada tabel 5 dapat dilihat nilai *construct reliability* lebih dari 0,829, yang berarti konstruk laten disiplin kerja sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk disiplin kerja sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construct reliability* lebih dari 0,7.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas suatu data penelitian dapat dihitung dengan perhitungan *Construct Reliability (CR)*. Reliabilitas menunjukkan konsistensi indikator dalam mengukur konstruk dan juga reliabilitas pada suatu penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator validitas convergent. Banyak juga yang menggunakan *crombach alpha* sebagai ukuran reliabilitas walaupun kenyataannya *crombach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah (*under estimate*) dibandingkan dengan *construct reliability* (Ghozali, 2014). Besarnya nilai *construct reliability (CR)* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standard Loading})^2}{(\sum \text{Standard Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Nilai Construct Reliability 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan nilai reliabilitas 0,60 - 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Ghozali, 2014). Adapun hasil uji *Construct Reliability* disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *Construct Reliability (CR)*

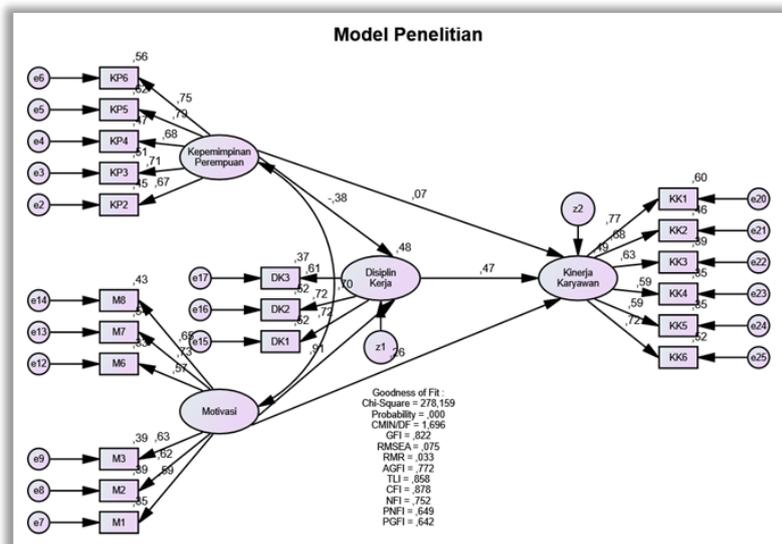
Konstruk	Indikator	Loading	Loading ²	1-(Loading Factor) ²	CR	Keterangan
Kepemimpinan perempuan	KP2	0,695	0,483	0,517	0,845	Reliabel
	KP3	0,724	0,524	0,476		
	KP4	0,665	0,442	0,558		
	KP5	0,776	0,602	0,398		
	KP6	0,747	0,558	0,442		
Motivasi	M1	0,606	0,367	0,633	0,802	Reliabel
	M2	0,623	0,388	0,612		
	M3	0,611	0,373	0,627		
	M6	0,626	0,392	0,608		

Konstruk	Indikator	Loadin g	Loading ²	1-(Loading Factor) ²	CR	Keteranga n
	M7	0,715	0,511	0,489		
	M8	0,626	0,392	0,608		
Disiplin Kerja	DK1	0,74	0,548	0,452	0,726	Reliabel
	DK2	0,753	0,567	0,433		
	DK3	0,554	0,307	0,693		
Kinerja Karyawan	KK1	0,734	0,539	0,461	0,829	Reliabel
	KK2	0,66	0,436	0,564		
	KK3	0,623	0,388	0,612		
	KK4	0,625	0,391	0,609		
	KK5	0,631	0,398	0,602		
	KK6	0,731	0,534	0,466		

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian di atas, nilai *Construct Reliability* yang diperoleh semuanya $\geq 0,7$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa syarat reliabilitas konstruk telah terpenuhi dan seluruh indikator dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur konstruk yang diukurnya.

Pengujian Model Persamaan Struktural

Setelah dilakukan analisis terhadap validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* secara *full model*. Diagram jalur untuk analisis *full model standarized* dengan tidak mengikutsertakan indikator yang tidak valid disajikan pada gambar 5 sebagai berikut:



Gambar 5. Full Model Standardized SEM Hipotesis Setelah Uji Validitas

Evaluasi Kecukupan Jumlah Sampel

Ukuran sampel minimal untuk analisis SEM dengan metode estimasi *Maximum Likelihood (ML)* adalah 100 sampai 200 (Ghozali, 2014). Dari sejumlah 125 responden yang berasal dari 25 indikator dikali 5 kali parameter. Responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 125 responden. Setelah dilakukan verifikasi lebih lanjut dan analisis *ourlier* responden yang mengisi lengkap dan sesuai dengan kriteria penelitian ini adalah sebanyak 124 responden. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kecukupan jumlah sampel dalam analisis SEM.

Uji Kecocokan Model SEM

Uji kecocokan model di gunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak (Sarwono 2010). Setelah dilakuakan uji asumsi normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, selanjutnya model akan diuji kecocokannya dengan melihat beberapa kriteria *Goodness of Fit* model seperti nilai X^2 *Chi-Square*, *Significant probability*, CMIN/DF, GFI, RMSEA, RMR, AGFI, TLI, CFI, NFI, PNFI, PGFI. Berdasarkan hasil estimasi model struktural tersebut diperoleh hasil uji kecocokan model pada penelitian ini seperti tersaji pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Kecocokan Model (*goodness of fit*)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>X2 Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	278,159	<i>Marginal Fit</i>
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Unfit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,696	<i>Good Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,822	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,075	<i>Good Fit</i>
RMR	$\leq 0,05$	0,033	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,772	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,858	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,878	<i>Marginal Fit</i>
NFI	$\geq 0,90$	0,752	<i>Marginal Fit</i>
PNFI	$\leq 0,90$	0,648	<i>Good Fit</i>
PGFI	$\leq 1,00$	0,642	<i>Good Fit</i>

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian dan diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang dibangun sudah baik, maka tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis. Hasil uji estimasi model penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Estimasi Model

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kepemimpinan_P erempuan → Disiplin_Kerja	-,300	,143	-2,100	,036	H1 Diterima
Motivasi → Disiplin_Kerja	,786	,200	3,923	***	H2 Diterima
Kepemimpinan_P erempuan → Kinerja_Karyawan	,057	,144	,396	,692	H3 Ditolak
Motivasi → Kinerja_Karyawan	,231	,226	1,023	,306	H4 Ditolak
Disiplin_Kerja → Kinerja_Karyawan	,493	,198	2,491	,013	H5 Diterima

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan pada Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti, bahwa semakin tinggi kepemimpinan perempuan yang dimiliki pegawai perguruan tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan perempuan yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat disiplin kerja. Artinya, hubungan antara kepemimpinan perempuan pegawai yang mayoritas di struktur organisasi tersebut mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terdukung.

Bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh dengan disiplin kerja. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan perempuan seperti selalu memantau dan mengarahkan kinerja bawahannya sesuai dengan tujuan institusi, peka dalam menanggapi masalah dan memberi solusi, berlaku ramah saat berinteraksi dalam menyampaikan intruksi dan tugas pekerjaan, bersikap tegas dalam menegakkan peraturan institusi, mengedepankan bagaimana bawahan yang

Musoli¹

bekerja sama dengannya merasa nyaman dan senang bekerja di institusi, dan pimpinan menghargai setiap kinerja dan usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menjalankan tugas, secara signifikan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Maka variabel kepemimpinan perempuan menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rita Srihasnita RC, dkk (2018); Aditya Reza (2010); Susanty dan Baskoro (2013); Diantari dan Yuniari (2013) dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan atau kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dengan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi pada Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua terbukti, bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat disiplin kerja pegawai. Artinya, hubungan antara motivasi pegawai yang dimiliki oleh masing-masing pegawai tersebut mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terdukung.

Bahwa motivasi berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dan eksternal dengan peluang karir dalam bekerja, kemandirian dalam pekerjaan, suka pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan, potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah memotivasi saya dalam bekerja, memiliki kesempatan mendapatkan gaji/upah yang tinggi, peningkatan karir yang adil, hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan di institusi, selalu memotivasi dalam bekerja yang lebih baik, serta merasa bangga menjadi karyawan tetap institusi secara signifikan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Maka variabel motivasi menjadi variabel yang penting untuk

Musoli

diteliti dan dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Diantari dan Yuniari (2013); Kirana (2013) Widayat (2017); Musoli (2018), bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif (+) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga tidak terbukti, bahwa semakin tinggi kepemimpinan perempuan yang dimiliki pegawai Perguruan Tinggi maka tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan perempuan yang dimiliki pegawai maka juga tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis tersebut tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang berarti tidak didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bentar, dkk (2017); Sideth, (2013).

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karena gaya kerja yang berbeda-beda, mengingat responden dalam penelitian ini merupakan kombinasi antara laki-laki dan perempuan dan responden didominasi oleh laki-laki. Pada responden laki - laki menurut herachwati dan Basuki (2012), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan laki - laki cenderung otokrasi yang menggambarkan individu yang memusatkan pada kekuasaan, sedangkan gaya kepemimpinan perempuan cenderung demokratis yang menggambarkan individu bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Selain itu juga peneliti menganalisis berdasarkan nilai *loading factor* uji validitas instrumen variabel kepemimpinan perempuan dengan nilai *loading factor* responden terendah ada pada indikator "Pimpinan bersikap tegas dalam menegakkan peraturan institusi" dari sini dapat dilihat bahwa pegawai merasa kepemimpinan perempuan yang berjalan kurang tegas dalam mengambil setiap kebijakan yang akan diterapkan sehingga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya belum maksimal. Demikian pada variabel kinerja karyawan dengan

Musoli¹

nilai *loading factor* responden terendah ada pada indikator “Karyawan melaksanakan tugasnya tanpa harus diperintah pimpinan terlebih dahulu” dalam hal ini dapat dilihat bahwa pegawai kurang berbagi informasi dan komunikasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya yang dimiliki untuk dibagikan pada rekan kerja yang ada diluar dan didalam departemennya. Hal tersebut diatas yang kemudian menyebabkan mengapa pegawai tidak menjalankan visi misi perguruan tinggi secara keseluruhan. Artinya dari sisi pegawai meskipun mereka sudah bekerja lebih dari satu tahun dan berpendidikan mayoritas SLTA/Sederajat tidak menjamin mereka untuk dapat memahami dan mengimplementasikan visi misi perguruan tinggi.

Bahwa kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan, hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan perempuan yang seperti selalu memantau dan mengarahkan kinerja bawahannya sesuai dengan tujuan institusi, peka dalam menanggapi masalah dan memberi solusi, berlaku ramah saat berinteraksi dalam menyampaikan intruksi dan tugas pekerjaan, bersikap tegas dalam menegakkan peraturan institusi, mengedepankan bagaimana bawahan yang bekerja sama dengannya merasa nyaman dan senang bekerja di institusi, dan pimpinan menghargai setiap kinerja dan usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menjalankan tugas, tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Maka variabel kepemimpinan perempuan menjadi variabel yang perlu untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif (+) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat tidak terbukti, bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai Perguruan Tinggi maka tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi yang dimiliki pegawai maka juga tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis tersebut tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang berarti tidak didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bentar dkk, 2017; Wahyudin dan Djumino, 2007.

Musoli

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karena gaya kerja yang berbeda-beda, mengingat responden dalam penelitian ini merupakan kombinasi antara laki-laki dan perempuan dan responden didominasi oleh laki-laki. Pada responden laki - laki menurut herachwati dan Basuki (2012), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan laki - laki cenderung otokrasi yang menggambarkan individu yang memusatkan pada kekuasaan, sedangkan gaya kepemimpinan perempuan cenderung demokratis yang menggambarkan individu bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Selain itu juga peneliti menganalisis berdasarkan nilai loading factor uji validitas instrumen variabel motivasi dengan nilai loading factor responden terendah ada pada indikator “Peluang karir saya di institusi ini merupakan sumber motivasi saya dalam bekerja” dari sini dapat dilihat bahwa pegawai tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Demikian pada variabel kinerja karyawan dengan nilai loading factor responden terendah ada pada indikator “Karyawan melaksanakan tugasnya tanpa harus diperintah pimpinan terlebih dahulu” dalam hal ini dapat dilihat bahwa pegawai kurang berbagi informasi dan komunikasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya yang dimiliki untuk dibagikan pada rekan kerja yang ada diluar ataupun didalam departemennya. Hal tersebut diatas yang kemudian menyebabkan mengapa pegawai tidak menjalankan visi misi perguruan tinggi secara keseluruhan. Artinya dari sisi pegawai meskipun mereka sudah bekerja lebih dari satu tahun dan berpendidikan mayoritas SLTA/Sederajat tidak menjamin mereka untuk dapat memahami dan mengimplementasikan visi misi perguruan tinggi.

Bahwa motivasi tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan, hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dan eksternal dengan peluang karir dalam bekerja, kemandirian dalam pekerjaan, suka pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan, potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah memotivasi saya dalam bekerja, memiliki kesempatan mendapatkan gaji/upah yang tinggi, peningkatan karir yang adil, hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan di

Musoli¹

institusi, selalu memotivasi dalam bekerja yang lebih baik, serta merasa bangga menjadi karyawan tetap institusi secara signifikan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Maka variabel motivasi menjadi variabel yang perlu dipertimbangkan untuk diteliti dan dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima terbukti, bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Artinya, hubungan antara disiplin kerja pegawai yang bersumber dari dalam diri pegawai tersebut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Bahwa disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja seperti, selalu mematuhi peraturan yang berlaku di institusi, selalu menjaga dan mengedepankan efektifitas dalam bekerja di institusi, selalu korektif dalam melakukan pekerjaan di institusi, selalu datang tepat waktu dalam bekerja sesuai aturan yang berlaku di institusi dan selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu di institusi secara signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai universitas aisyiyah yogyakarta. Maka variabel disiplin kerja menjadi variabel yang penting untuk diteliti dan dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ida Iriani (2010); Zesbendri dan Aryanti (2009); Setiyawan dan Waridin, (2006), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata kepemimpinan perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan perempuan yang dimiliki para pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil uji hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki para pegawai maka akan semakin meningkatkan tingkat disiplin pegawai. Hasil uji hipotesis 3 (H3) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan perempuan yang dimiliki para pegawai maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis 4 (H4) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki para pegawai maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis 5 (H5) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka akan semakin meningkatkan tingkat kinerja pegawai.

Saran Bagi Perguruan Tinggi, dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh dari beberapa variabel pengamatan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian pengaruh tersebut berasal dari faktor individu pegawai, seperti kepemimpinan perempuan dan motivasi dalam bekerja khususnya disiplin kerja. Diketahui pula ternyata disiplin kerja mampu menjembatani dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan antara kepemimpinan perempuan dan kinerja karyawan tidak dijembatani oleh disiplin kerja. Dari temuan diatas, perguruan tinggi perlu memperhatikan dengan lebih baik adanya disiplin kerja baik dengan perguruan tinggi dan pegawai serta berupaya menciptakan suasana agar bentuk-bentuk disiplin tersebut dapat semakin kuat. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya, perlu penelitian lebih mendalam terkait

Musoli¹

fenomena kinerja karyawan di kalangan pegawai dengan menambahkan variabel-variabel yang lebih relevan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pula perlu memperluas cakupan objek penelitian yang lebih representatif karena pegawai perguruan tinggi swasta Islam lainnya juga mempunyai karakteristik berbeda yang penting juga untuk dikaji lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Burns, J. (1978). *Leadership*, Harper & Row, New York, NY.
- Diantari, I. A. P. S., & Yuniari, N. M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Edy, I. T., Badriyah, N., Khilil, M. U., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kualitas Dan Kinerja Pelayanan KTP Elektronik Terhadap Kepuasan Masyarakat Terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lamongan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 937-941.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Andi, Yogyakarta.
- Ghofur, A., Badriyah, N., Zahro, E. K., & Kusumaningrum, A. (2020). Analisis Pengaruh Harga Barang, Promosi Dan Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan Pupuk Organik Non Subsidi Pada CV Gunung Mas Gresik. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 927-936.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Cornelia, Elys. (2012). Analisa Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan di Laundry 5ASEC Surabaya, 4(2).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.00 Xistat 2014*

Musoli

- dan WarpPLS 4.0. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM*. Semarang (ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi, 7.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. In: Yogyakarta: Andi Offset.
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. In: *Jrbi*.
- Helmi, A. F. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun Iv, Nomor, 2.
- Irawan, M. R. N., Mauladi, K. F., Herlianto, A. M., & Nurhayati, L. (2020). Analisis Pola Pembiayaan Sistem Kredit Pemilikan Rumah Dan Pola Pembiayaan Tunai Terhadap Peningkatan Rentabilitas Pada PT. Karya Usaha Mandiri Pratama Lamongan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 942-949.
- Jasin, A. (1989). Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistem dan Pola Pendidikan nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. *Jakarta Centre for Strategic and International Studies*.
- Klenke, K. (2004). *Women and leadership: A contextual perspective*: Springer Publishing Company.
- Lestari, D. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan Pengembangan Karirserta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo*. Universitas Jember, Jember
- Lubis, Z., Mauladi, K. F., & Irawan, M. R. N. (2020). PENENTUAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI DAN MENGADAPI PERSAINGAN (Studi Kasus Pada Gemilang Art Glass Di Modo). *Media Mahardhika*, 19(1), 59-70.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mosse, J. C. (1996). *Gender dan pembangunan*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Porter, N., & Daniel, J. H. (2007). *Women and Leadership: Developing Transformational Leaders: Theory to Practice*. In: Blackwell Publising.
- REZA, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro,
- Rivai, V. (2004). *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application*, (seventh edition ed.): Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th Edition ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Musoli¹

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Sahrah, A. (2004). *Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan*. Anima: Indo Psycho-logical Journal, 19(03).
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srihasnita, R. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Dan Karyawan Universitas XX Di Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(1).
- Suharto, B. C. (2005). pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 369-387.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tith, S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Sekretariat Jenderal Senat Kamboja*. Universitas Jember, Jember
- Uno, H. B. (2008). *Teori motivasi & pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, B. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gunung Kidul*. Tesis Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,
- Waridin, D. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. In: Semarang: *JRBI*.
- Yohanis Salutondok, & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA Vol. 03 No. 03*, Hal. 849-862.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Efendi, Y., Irawan, M. R. N., Attam, H. M., & Adlim, A. (2020). Analisis Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Sebagai Pelanggan Tetap Di Toko Roti Athira Lamongan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 550-557.