

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DAN MODERATOR PENGADILAN
AGAMA DI SUKHLINGGAU
KELAS 1B**



SKRIPSI

Oleh:

RIMA APRILIA

Nim : 2101010135

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR
PENGADILAN AGAMA LUBUKLINGGAU
KELAS 1B**

Oleh :

**RIMA APRILIA
NIM: 2101010135**

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Wisdalia Maya Sari D,S.Kom.,MM

Yulpa Rabeta S.Psi., MM

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Selasa tanggal 28 bulan Juli tahun 2025 telah dilaksanakan Sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Rima Aprilia
Nim : 2101010135
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

Komisi Penguji

1. Ketua : Wisdalia Maya Sari D, S.Kom.,MM (.....)
2. Sekertaris : Yulpa Rabeta S.Psi.,MM (.....)
3. Anggota : Dr. Suyadi.,SE., MM (.....)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan

(Surajiyo, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

- *"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya"*
(QS. Al-Baqarah [2]: 286)
- *"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, tetapi keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha"*(B.J. Habibie)
- *"Tanggung jawab membuatmu dewasa, rasa sakit membuatmu kuat, pengalaman membuatmu berani dan kesalahan membuatmu belajar, tidak ada yang bisa mengetahui masa depan, melainkan kamu yang menciptakannya"*
(Penulis)

PERSEMBAHAN KEPADA:

- ❖ Kedua orang tua terhebatku cinta pertamaku Bapak **Nurman** dan pintu surgaku Ibu **Sri Eka Wati**. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat seras motivasi sampai penulis mampu mendapatkan gelar sarjana. Terimakasih telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, terimakasih atas segala pengorbanan yang tak pernah ada ujungnya serta doa yang tulus sepanjang hidupku untuk keberhasilanku dalam menuju kesuksesan dan kebahagiaan dalam diriku.
- ❖ Kakak perempuanku **Nurtika Indriyani**. Terimakasih selalu menjadi penyemangat penulis dan sumber inspirasi bagi penulis serta adik laki-lakiku **Arda Fata Farid**. Menjadikan penulis termotivasi untuk menunjukkan versi terbaik didalam diri.
- ❖ Sahabat-sahabat tercintaku Rahma Diana Putri, S.M, Patona Mustiaqarina, S.M, Eka Yulianti, S.M. Teman penulis dibangku perkuliahan yang selalu senatiasa membersamai setiap langkah pada proses yang melelahkan ini, terimakasih atas segala bantuan,waktu dan supprot,serta kebaikan yang diberikan kepada penulis yang sangat banyak membantu penulis dari awal hingga akhir proses ini. See you on top,guys.
- ❖ Seseorang yang sampai saat ini hanya bisa dikagumi. Terimakasih telah menjadi bagian dari proses perjalanan penulis yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi serta pelajaran yang sangat berarti bagi penulis.
- ❖ Terimakasih kepada teman-teman satu almamaterku angkatan 2021 telah memberikan pengalaman dan pembelajaran yang sangat berarti dimasa perkuliahan.
- ❖ Terakhir, terimakasih untuk diriku sendiri, dalam proses penyusunan skripsi ini karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah, terimakasih telah membuktikan bahwa semua dapat dilewati, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa/i

Rima Aprilia

Nim

: 21.01.01.0135

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerjasaya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Adapun bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etikan penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis,

*Materai
10.000*

Rima Aprilia

Nim.....

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BIODATA

Nama : Rima Aprilia
Tempat/Tanggal Lahir : Surodadi, 22 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa. Surodadi Kec. Tugumulyo,
Kab.Musirawas

PENDIDIKAN

- SD : SD Negri 1 Surodadi (2009-2015)
- SMP/MTS Sederajat : SMP Negri L. Sidoharjo (2015-2018)
- SMA/MAN/SMK Sederajat : Madrasah Aliyah (MA) (2018-2021)

Pengalaman Organisasi dan Pelatihan (opsional)

1. HMP-M (Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen)
2. Gema Swara Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 37 orang dan sampelnya adalah 34 responden pegawai dengan 27 pegawai berstatus ASN dan 7 pegawai yang berstatus PPNPN. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan struktural menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini membuktikan Nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai 5.650 atau dapat dilihat dari p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.528 yang menunjukkan arah Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 4.620 atau dapat dilihat dari p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.373 yang menunjukkan arah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel mediasi adalah positif, dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



*This study aims to determine the influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Work Discipline as a mediating variable at the Lubuklinggau Class 1B Religious Court Office. This study uses a quantitative method with a population of 37 people and a sample of 34 employee respondents with 27 employees with ASN status and 7 employees with PPNPN status. The data collection method is through distributing questionnaires. Structural modeling using the Partial Least Square (PLS) method is used for data analysis. The results of this study prove the *t*-statistic value of the influence of Transformational Leadership on Employee Performance is 5.650 or can be seen from the *p*-value is 0.000. The original sample value of 0.528 which indicates the direction of Transformational Leadership on Employee Performance is positive, thus the hypothesis can be accepted. Based on the results of the research that has been conducted, Transformational Leadership has an effect on Employee Performance and the *t*-statistic value of the influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Work Discipline as a mediating variable is 4.620 or can be seen from the *p*-value of 0.000. The original sample value of 0.373 which shows the direction of the influence of Transformational Leadership on Employee Performance through the mediating variable is positive, thus based on the results of the research that has been conducted, Transformational Leadership has an effect on Employee Performance through Work Discipline as a mediating variable.*

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance, Work Discipline*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhamad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Bapak Nurman dan Ibu Sri Eka Wati yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyono, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T.,M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd.,M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, SE.,MM selaku kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.

7. Ibu Wisdalia Maya Sari M., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
8. Ibu Yulpa Rabeta S.Psi., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memebrikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak Dr. Suyadi.,SE.,MM Dosen selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
10. Bapak/Ibu dan Staf Karyawan Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan daan bimbingan kepada penulis.
12. Kepada teman-teman terhebatku terimakasih telah selalu menghibur hari-hari terberat dalam proses Skripsi saya dan terimakasih telah menjadi support system ter the best yang pernah ada.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Tim Penguji	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto Dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Abstrak Indonesia	vii
Abstrak Bahasa Inggris	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xv
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Idenstifikasi masalah.....	5
1.3 Rumusan masalah.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan penelitian.....	6
1.6 Manfaat penelitian.....	6
BAB II Tinjauan Pustaka	8
2.1 Kajian Literatur	8
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.1.2 Kinerja Pegawai	12
2.1.3 Disiplin Kerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	19
2.3 Kerangka Berfikir.....	23

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis (Dिसुाikan Dengan Tipe Penelitian).....	24
BAB III Metodologi Penelitian	25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Sumber Data.....	29
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	29
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.6 Uji instrumen Penelitian.....	30
3.7 Metode Analisa Data	32
3.7.1 SmartPLS versi 3	33
3.7.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	33
3.7.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	37
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.8.1 Tempat Penelitian	38
3.8.2 Waktu Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Kantor Pengadilan Agama Kelas 1B.....	39
4.1.2 Visi dan Misi	40
4.1.3 Struktur.....	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	43
4.2.3 Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	44
4.2.4 Uji Validitas Outer Loading.....	46
4.2.5 Uji Validitas Deskriptif	47
4.2.6 Realibilitas	48

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.7 Analisis Model Struktural (<i>Iner Model</i>).....	50
4.2.8 Analisis Square (R_2).....	50
4.2.9 Uji H.....	51
4.3 Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel	25
Tabel 3.3 Alternatif dan skor jawaban	30
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 3.5 Deskripsi Jadwal Kegiatan	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Status Kepegawain	42
Tabel 4.9 Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.10 Nilai Outer Loading	46
Tabel 4.11 <i>coars loading</i> setelah modivikasi.....	47
Tabel 4.12 Kolerasi antara kontruk	48
Tabel 4.13 Nilai coranbach	50
Tabel 4.14 Nilai R = (r-quaro)	51

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... 23

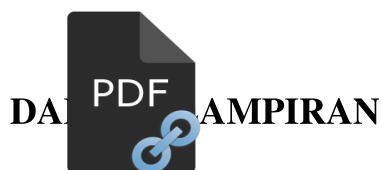
Gambar 3.2 Desain Penelitian..... 23

Gambar 4.3 Uji Validitas Konstruk Model Pengukuran..... 44

Gambar 4.4 Uji Validitas Kedua..... 45

Gambar 4.5 Uji *Otput Bootstrapping*..... 51

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 1. Formulir Pengajuan Judul.....

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 3. Balasan Surat Persetujuan Penelitian

Lampiran 4. Dokumentasi Observasi Awal

Lampiran 5. Dokumentasi Pelaksanaan Wawancara

Lampiran 6. Pengukuran Kinerja Dilihat Dari Program Kerja

Lampiran 7. Daftar Absensi Karyawan.....

Lampiran 8. Visi & Misi Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.....

Lampiran 9. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B ..

Lampiran 10. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi.....

Lampiran 11. Penyebaran Kuisisioner.....

Lampiran 12. Tabulasi Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 13. Gambar Outer Model.....

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 dalam penjelasannya mengamanatkan bahwa indonesia adalah negara hukum (*Rechtsstaat*) dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*Machstaat*). Konsep negara hukum idealnya menyatakan bahwa hukum, bukan politik atau ekonomi yang harus menjadi pengendali penggerak kehidupan nasional. Oleh karena itu, istilah teknis yang umum digunakan dalam bahasa Inggris untuk asas *rule of law* adalah “*the rule of law, not the rule of men*”. Apa yang kita sebut dengan pemerintahan pada hakikatnya adalah hukum sebagai suatu sistem, bukan individu-individu yang sekedar bertindak sebagai “boneka” dari skenario sistem yang diaturnya.

Pengadilan agama lubuklinggau kelas 1B secara garis besar adalah pengadilan tingkat pertama yang berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara-perkara yang berkaitan dengan hukum islam perkara tersebut meliputi, perkawinan, kewarisan, wasiat, dan hibah waqaf dan shadaqah. Pengadilan agama lubuklinggau juga merupakan salah satu dari sembilan pengadilan yang berada dibawah pengadilan tinggi palembang, wilayah hukum pengadilan negeri lubuklinggau meliputi wilayah kota lubuklinggau, kabupaten musirawas dan kabupaten musirawas utara. Tugas pokok Pengadilan Agama sesuai dengan ketentuan pasal 2 jo. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang pengadilan agama adalah memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara bagi masyarakat pencari keadilan. Tentunya untuk menciptakan kepuasan tersendiri dimata masyarakat pencari keadilan harus adanya pelayanan yang baik. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui para karyawan yang mampu meningkatkan kinerja yang berkualitas sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

dapat membantu terwujudnya kepuasan yang akan didapatkan oleh masyarakat pencari kerja yang akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan atau lembaga.

Kinerja yang baik dihasilkan dari optimalisasi tanggung jawab yang dijalankan oleh seorang karyawan pada periode waktu tertentu Fachrurazi (2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kusnadi (2022).

Kinerja merelasasikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh instansi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu ataupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh studi. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai seperti disiplin kinerja pegawai yang akan membantu terciptanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik untuk memperoleh kinerja maksimal (Robbins and Judge dalam Palilu, 2022).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku (Rodríguez & Velastequí, 2019). Oleh karena itu disiplin harus diterapkan pegawai saat bekerja yang mana nantinya disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau lembaga, maka untuk mencapai semua itu diperlukannya pemimpin yang mampu memberikan motivasi bagi pegawai agar terciptanya disiplin dalam bekerja (Yulis, 2023)

Kepemimpinan merupakan faktor yang sering dipermasalahkan karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terciptanya satu tujuan untuk mencapai tujuan organisasi, seseorang pemimpin yang efektif harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinnya dan memiliki visi yang positif (Kusnadi,Edy 2022).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral strategi dalam membawa instansi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai komitmen dan kemampuan untuk menyetarakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertimbangkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan (Iqbal, 2021).

Kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim kerja untuk melampaui *status-quo*(keadaan saat ini). Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam instansi secara keseluruhan (Kusnadi, 2022). Memahami kekuatan dan kelemahan pengikut untuk mendorong mereka mengambil lebih banyak kepemilikan dalam pekerjaan mereka dan untuk membantu para pemimpin menyesuaikan pengikut mereka dengan tugas-tugas yang mengoptimalkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional juga harus menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahannya untuk meningkatkan tingkat yang lebih tinggi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Palilu, 2022).

Kantor pengadilan negeri lubuklinggau sendiri terletak Jalan Depati Said No.1 Kelurahan Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau. Melalui surat keputusan sekertaris mahkamah agung republik indonesia Nomor : 038/SEK/SK/IX/2008 tanggal 17 september 2008, pengadilan negeri lubuklinggau naik kelas menjadi pengadilan negeri kelas 1B yang sebelumnya merupakan pengadilan negeri kelas II.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B memperoleh informasi bahwa masih adanya permasalahan tentang perhatian yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

kurang diberikan antara seorang pemimpin transformasional dengan pegawai, dari kinerja pegawai di kantor pengadilan agama lubuklinggau masih ada beberapa pegawai yang belum mencapai standar kuantitas dalam sebuah pekerjaan. Disiplin kerja di dalam kantor pengadilan agama lubuklinggau kelas 1B masih ada beberapa pegawai yang kurang kesadaran tentang pentingnya menaati aturan waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Pegawai bukan semata-mata hanya suatu objek dalam sebuah instansi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka bisa menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan tentunya memiliki pikiran, perasaan serta keinginan yang bisa mempengaruhi sikapnya terhadap sebuah pekerjaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dikemukakan bahwa penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.”**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, terdapat identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Transformasional
 - 1) Kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan terhadap para pegawai.
 - 2) Kurangnya kesempatan yang dibertikan pimpinan kepada pegawai dalam mengemukakan pendapat untuk perbaikan.
 - 3) Kurangnya motivasi antara pimpinan dengan pegawai mengakibatkan kinerja menjadi menurun.
- b. Kinerja Pegawai
 - 1) Masih adanya beberapa pegawai yang belum berhasil mencapai standar kuantitas dalam sebuah pekerjaan.
 - 2) Masih adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam sebuah pekerjaan.
 - 3) Masih adanya beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam pengumpulan tugas pekerjaan.
- c. Disiplin Kerja
 - 1) Kurangnya kesadaran beberapa pegawai dalam menaati aturan waktu.
 - 2) Masih adanya beberapa pegawai yang belum konsisten dalam kualitas pekerjaan.
 - 3) Masih adanya beberapa pegawai yang belum patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada diinstansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, dan disiplin kerja. Dengan variabel penelitian hanya sebatas kepemimpinan transformasional sebagai variabel (x), kinerja pegawai sebagai variabel (y), dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (z).

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan didalam penelitian, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.
- b. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja memediasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti sendiri,

Diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi penelitian yang terdapat kaitannya dengan sumber daya manusia.

b. Bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya,

Diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan ilmu dibidang manajemen dengan mempelajari tentang sumber daya manusia dan menjadi referensi sebagai wadah untuk meyalurkan pemikiran bagi penelitian selanjutnya. Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk melakukan studi yang lebih mendalam atau pengembangan metodologi yang lebih baik tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Bagi lembaga Universitas Bina Insan,

penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.





2.1 Kajian Litelatur

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau diarahkan memperoleh dan memperoleh Tujuan tertentu (Toha, 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan moralitas dan motivasinya (Kamal, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan mempengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka seperti keadilan dan integritas. Kepemimpinan ini menciptakan rasa kewajiban dalam sebuah organisasi, mendorong cara-cara baru dalam penanganan masalah (Beno et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa, pemimpin jenis ini dapat dan mampu memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual pada individu (Bashori, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai untuk mendukung visi dan misi yang ada didalam sebuah instansi. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin bisa mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai dan visi organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam antarindividu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi (Wai, 2018).

a) Fungsi Intruksi

Fungsi ini memiliki sifat satu arah. Pemimpin sebagai kominakator yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah harus dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memoti-vasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dari sedang dalam pelaksanaan. Jadi konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini memberikan pelimpahan wewenag untuk menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitasnya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Tujuan Kepemimpinan Transformasional

Tujuan kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut (Roni Harsoyo, 2022):

a) Peningkatan Kreativitas

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kualitas pengikut. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi pengikut agar lebih kreatif dalam upaya peningkatan perusahaan.

b) Mengatasi stres/krisis

Pemimpin transformasional meningkatkan komitmen pengikut untuk mengurangi stres karyawan, efektivitas kepemimpinan transformasional melibatkan pengurangan perasaan stres dengan cara menyediakan alat untuk pengurang stres dan krisis.

c) Implementasi Perubahan

Kepemimpinan transformasional, khususnya elemen kharismaniknya, telah dikaitkan dengan perubahan dalam kelompok dan organisasi.

d) Pengembangan Pemimpin

Inti unsur kepemimpinan transformasional adalah pengembangan pengikut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk memimpin. Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai panutan yang mendorong pengikutnya untuk belajar dan mengembangkan potensi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

d. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional**

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yang terdapat dalam (Jufrizen & Lubis, 2020):

a) Pengaruh ideal

Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh Ideal bisa mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut.

b) Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini mampu menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, yang bisa menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia dan menjadi bagian dari visi bersama dalam sebuah organisasi.

c) Rangsangan intelektual

Hal ini mencakup yang bisa memahami untuk bersikap kreatif dan inovatif serta memahami keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai keyakinan pemimpin terhadap organisasinya.

d) Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan untuk benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

e. **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) yaitu:

a) Kharisma (*Charisma*)

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa kebanggaan dalam diri, mendapatkan perhatian (*respect*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat kharismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Inspirasional (*Inspirational*)

Mengkomunikasikan kompetensi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan perhatian, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

c) Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*)

Menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

d) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberikan nasehat dan pengarahan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

b. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Dr. I Gede Suwinda, S.Ag., 2021). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, seperti hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas (Roni Fadila, S.E., 2021).

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan bagian pekerjaannya yang sesuai dengan strategi sebuah instansi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorang atau dengan memperlihatkan sejauh mana kompetensi yang dimiliki (Nur & Sjahrudin, 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Berhasil tidaknya kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan pengembangan karyawan berdasarkan studi yang bergantung dengan ukuran kinerja secara umum sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditangguhkan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Fungsi Kinerja Pegawai

Bagi sebuah perusahaan, ada beberapa fungsi terkait dengan kinerja pegawai (Metik Asmike, 2022).

1) Menjadi bahan evaluasi

Sebuah instansi dapat menggunakan hasil penilaian untuk menetapkan tujuan lebih lanjut yang ingin dicapai bersama karyawannya.

2) Meningkatkan motivasi karyawan

Beberapa instansi melakukan tinjauan kinerja untuk melihat seberapa sulit pekerjaan itu dilakukan dan banyaknya bonus yang akan ditawarkan perusahaan.

3) Opsi promosi dan gaji

Fungsi ini bisa dilakukan sebagai tolak ukur untuk menentukan karyawan dan promosi jabatan. Misalnya seorang karyawan memiliki skor kelulusan yang tinggi maka instansi dapat menawarkan upah tambahan untuk berkontribusi kepada mereka.

4) Menggali potensi karyawan

Dalam hal ini perusahaan dapat mengungkap potensi dan peluang tersembunyi. Tentunya potensi ini bisa dikembangkan sekaligus untuk memajukan bisnis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Tujuan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan keefektifan disebuat organisasi, tujuannya sebagai berikut (Silaen, 2021).

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyusunan-penyusunan kompensasi
- c) Keputusan-keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Penyimpanan proses stejing
- g) Ketidakakuratan informasional
- h) Kesalahan dalam desain pekerjaan
- i) Kesempatan kerja yang adil
- j) Tantangan-tantangan eksternal

d. Faktor-faktor dari kinerja pegawai

Menurut Mustafa & Ratnawati, (2021), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam sebuah pekerjaan. Semakin keahlian dan kemampuan yang dimiliki maka dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan secara baik dan benar maka akan membawakan hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan demikian juga sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Memudahkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuannya, artinya apabila seorang karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memiliki rancangan disetiap pekerjaannya tentunya pekerjaan tersebut akan tepat dan benar.

d) Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang. Seorang yang memiliki karakter dan kepribadian yang baik maka akan melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab.

e) Motivasi kerja

Merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya dorongan ini membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat.

f) Lingkungan disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat memberikan suasana yang tenang dan nyaman tentunya akan memberikan suasana kerja yang kondusif.

g) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang senang dan gembira atas pencapaian yang telah dirasakan karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

e. Indikator kinerja pegawai

Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan tiga kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Kamal et al., 2019) sebagai berikut:


1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati kata sempurna dalam arti bisa menyesuaikan beberapa cara yang ideal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan untuk dinyatakan sejumlah unit kerja ataupun me  jumlah siklus aktivitas yang di hasilkan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktifitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, yang dapat dilihat dari hasil output dalam pemaksimalan waktu.

4) Efektivitas

Menjelaskan bagaimana sumber daya manusia didalam isntansi dalam memaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dalam setiap unit.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai bisa melakukan fungsi kerjanya tanpa adanya bimbingan dari pengawas untuk menghindari hasil kerugian.

2.1.3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku kedidiplinan kinerja dalam sebuah organisasi (Hasibuan dalam Kusnadi, 2022).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai dalam Kusnadi, 2022).

Disiplin kerja adalah setiap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk melaksanakan peratur-an yang berlaku didalam sebuah perusahaan(Yulis,2023). Dari pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu disiplin harus diterapkan karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

saat bekerja yang nantinya disiplin juga memberikan manfaat untuk karyawan dalam menegakkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif bagi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut (Ichsan et al., 2020):

- a) Disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter yang akan terlihat pada peningkatan kualitas karakter.
- b) Disiplin dapat membantu meningkatkan kualitas berkarakter, sikap, (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Ernawati & Rochmah, 2019) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai:

- a) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.
- b) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serata mampu memberikan pelayanan yang maksimal.
- c) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya
- d) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- e) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) d. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut S. Medjo dalam Sutrisno, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk membantu menyenangkan hati dari para karyawan, di luar dari kompensasi tentunya intansi harus tetap mendukung tegaknya disiplin kerja. Pemberian kompensasi ini akan sedikit membantu karyawan untuk bekerja lebih tenang dan bersemangat.
- 2) Ada tidaknya pemimpin dalam sebuah instansi. Peran seorang pemimpin untuk menjadi panutan keteladanan bagi setiap karyawan tentunya sangat berpengaruh pada sebuah instansi. Para karyawan akan selalu memperhatikan bahwakan meniru apa yang mereka lihat dan ketahui di dalam sebuah lingkungan kerja.
- 3) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan sebagai pegangan. Disiplin akan bisa terlaksana apabila diterapkan dalam sebuah instansi yang telah disepakati bersama untuk menjadi aturan tertulis. Para karyawan akan mengetahui siapa saja dan perilaku apa yang akan mendapatkan sanksi tanpa pandang bulu.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Perlu adanya keberanian bagi seorang pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya sebuah tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan kesepakatan akan mendapatkan sanksi, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan membuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Sebagai seorang pemimpin tentunya akan mendapatkan tanggung jawab untuk selalu melakukan pengawasan kepada karyawan dalam setiap tugas yang dibebankan kepada bawahan dan tidak akan menyimpang dari apa tanggung jawab yang telah diberikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang pemimpin yang memberikan perhatian kepada karyawannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Pemimpin tersebut selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan dan akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.

7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menciptakan kebiasaan yang bernilai positif untuk mendukung tegaknya disiplin dalam sebuah instansi seperti misalnya, saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan dengan baik antar sesama karyawan dan juga atasan dalam sebuah lingkungan kerja.

e. Indikator disiplin kerja

Menurut (Kusnadi, 2022) ada beberapa indikator dalam kedisiplinan dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.


2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan

Achmad Djuraidi, Nur Laily. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menilai kepuasan kerja sebagai variabel intervenig. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT Giri Jaya Garmino dan sampel sebanyak 65
-------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		<p>orang, data yang dipergunakan data primer. Instrument penelitian dengan menggunakan kuesioner. Analisi data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) dan sobel tes untuk mengetahui pengaruh tidak langsung.</p>
<p>Kusnadi, Diana Oktavianti, Lusiana Tulhusnah, Siti Soeliha (2022).</p>	<p>Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Satpol PP Kabupaten Situbondo.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Satpol PP Kabupaten Situbondo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan mengambil sampel acak secara personal dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 10% sebanyak 50 orang. Jenis data menggunakan data kuantitatif. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model- Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		<p>signifikan terhadap kinerja ASN melalui motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui motivasi</p>
Tambat Yulis (2023).	<p>Implementasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan sumatera IV satker penyediaan perumahan jambi dan bengkulu</p>	<p>Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dibalai pelaksanaan penyediaan perumahan sumatera IV Satker penyediaan perumahan jambi dan bengkulu. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS. hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di balai pelaksanaan penyediaan perumahan sumatera IV penyediaan perumahan jambi dibengkulu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibalai pelaksanaan penyediaan perumahan sumatera IV Satker, penyediaan perumahan jambi dan bengkulu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dibalai pelaksana penyediaan perumahan sumatera IV Satker penyediaan perumahan jambi dan bengkulu dan kepemimpinan transformasioanal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening dibalai pelaksana penyediaan perumahan sumatera IV satker penyediaan perumahan jambi dan bengkulu.</p>
Fathan Arif (2021).	<p><i>The influence of transformational leadership discipline, productivity on</i></p>	<p><i>There are many ways that can be done to improve performance, including presenting a visionary leader, clear discipline rules, and productivity. This research will</i></p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

employee per
formanc



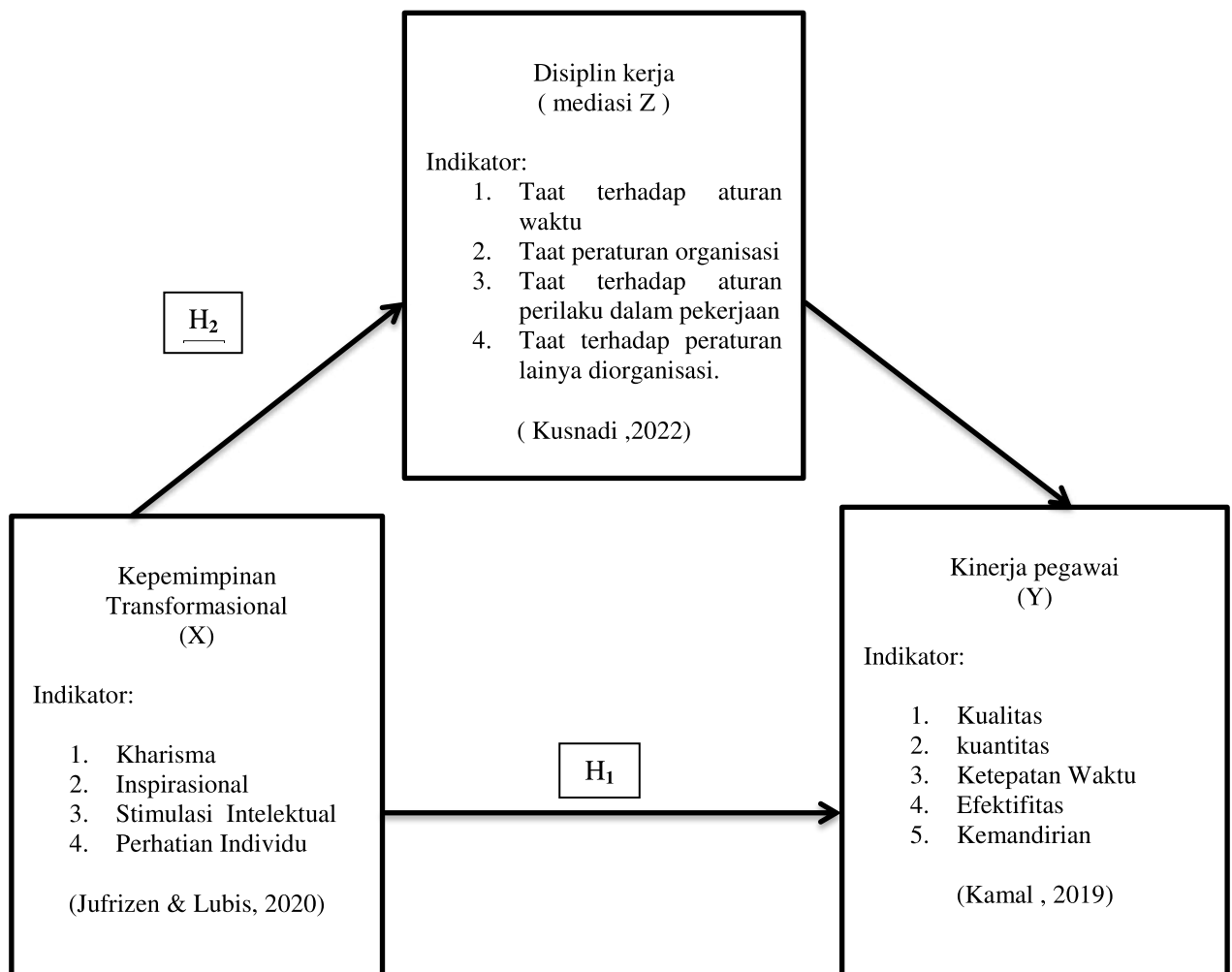
specifically measure how the role of the leader, discipline rules, and current productivity levels on performance. Thus, a picture of the situation is obtained which is useful for employee development in the future. The scientific method used is quantitative and regression analysis. The research sample was the employees of hotel kemang. The results of the study confirm that the increase in performance is strongly influenced by many factors, including leadership, discipline, and work productivity levels. Furthermore, the productivity variabel is one of the many factors that indicate good employee performance. Therefore, companies can pay more attention to this matter.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir model gambar berupa konsep tentang hubungan antara variabel dengan berbagai faktor lainnya (Sujarweni, 2019). Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

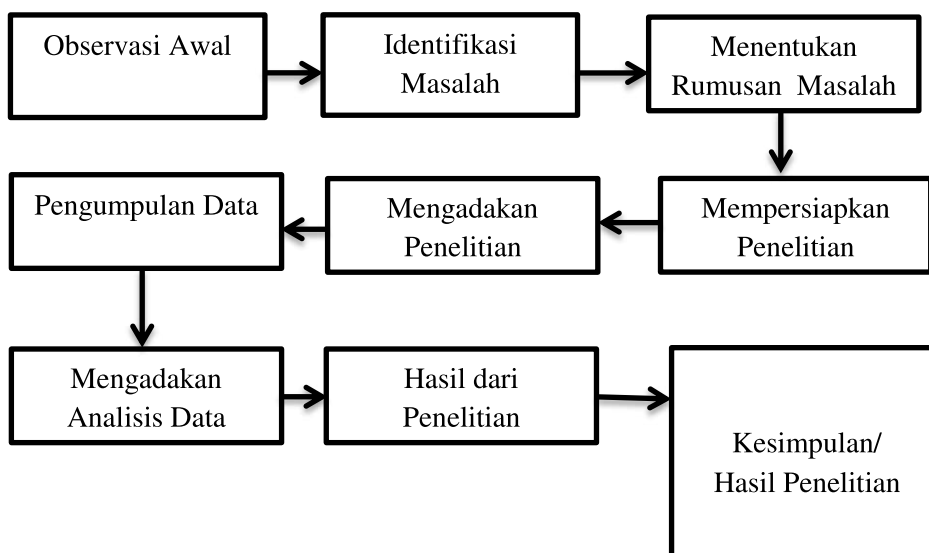
$H_1 =$ Ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

$H_2 =$ Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.



3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data secara statistik sehingga dapat dilakukan sebuah perhitungangan dan interpersi yang akan ditampilkan untuk grafik, Diagram, table dan penguji secara hipotesis.



Gambar 3.2 Kerangka Desain Penelitian

Berdasarkan dari observasi yang dilakukan dalam penelitian ini, yang menimbulkan beberapa permasalahan yang pada akhirnya peneliti menentukan tujuan dan kegunaan hasil penelitian dimasa yang akan datang. Peneliti berusaha melengkapi data pendukung tersebut dan membuat kerangka berfikir yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan, selain itu juga peneliti bisa menentukan metode penelitian apa yang akan digunakan dan bisa mengamati data-data yang diperlukan hinga populasi dan sampel terkumpul yang diperlukan dalam penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Devinisi Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel

Variabel penelitian dan operasional variabel merupakan salah satu atribut seseorang atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Terdapat 1 variabel bebas, 1 variabel dependent, 1 variabel mediasi. Adapun variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X adalah variabel Kepemimpinan Transformatif sebagai variabel independent atau bebas.
- 2) Variabel Z adalah variabel Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi
- 3) Variabel Y adalah variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent atau terkait operasional variabel.

Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Skala pengukur
1	Kepemimpinan transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa, pemimpin jenis ini dapat memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual pada individu (Bashori, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma (Charisma). 2. Inspirasional (Inspirasional) 3. Stimulasi intelektual (<i>Intellectual Simulation</i>). 4. Perhatian individual (<i>Individual Consideration</i>) (Jufrizen & Lubis, 2020)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan bagian sesuai strategi perusahaan baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorang atau dengan memperlihatkan kompetensi.(Nur & Sjahrudin, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <p style="text-align: center;">(Kamal , 2019)</p>	Likert
3	Disiplin kerja (M)	disiplin kerja adalah setiap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadran sendiri untuk melaksanakan peraturan yang berlaku didalam sebuah perusahaan. (Yulis, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi <p style="text-align: center;">(Kusnadi, 2022)</p>	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan langkah awal untuk menentukan sampel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini jumlah populasi di Kantor Pengadilan Agama Pangkajene Kepulauan Kelas 1B adalah berjumlah 37 Responden. Dengan rincinya 10 orang berstatus ASN, 7 orang berstatus pegawai PPNPN dan 20 orang berstatus TKS.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2022).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive Sampling*. Menurut (Abdullah, 2022) teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu berdasarkan karakteristik misalnya penelitian tentang makanan, maka sampel datanya adalah orang yang ahli makanan. Karakteristik yang dimaksud tentunya sudah diketahui oleh peneliti, sehingga mereka hanya perlu menggabungkan unit sampel berdasarkan kriteria tertentu. Karakteristik sampel yang peneliti anggap cocok dalam penelitian ini yaitu:

1. Para pegawai yang berstatus ASN dan PPNPN
2. Para pegawai yang mendapatkan gaji langsung dari Pemerintah

Oleh karena itu, sampel penelitian yang digunakan berjumlah 34 Responden.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder dengan pengertian sebagai berikut:

a) Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber data utama yaitu sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara, misalnya kuesioner, hasil wawancara dan data lainnya (Sugiyono, 2020).

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, atau dalam bentuk laporan, pustaka (Hardani, 2020). Penelitian ini data yang diperoleh dari data sekunder yaitu daftar pegawai, jurnal, profil sejarah, gambaran umum dan referensi buku.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Sebelum melakukan penelitian tentunya peneliti sudah memiliki rancangan berdasarkan beberapa teori yang akan digunakan. Ada banyak metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut (Sugiyono, 2022):

a) Observasi

Merupakan suatu kegiatan dalam proses pengumpulan data dengan melakukan penelitian secara langsung, mengetahui lingkungan objek penelitian dan menganalisis permasalahan berdasarkan masalah yang akan diteliti, sehingga mendapatkan gambaran yang jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

b) Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pembagian kuisisioner berupa pertanyaan bagi responden yang bersifat jelas dan tidak meragukan responden.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data menyangkut perihal tentang sumber data, catatan-catatan atau arsip-arsip didalam sebuah instansi yang bersangkutan berupa gambar selama kegiatan berlangsung dalam bentuk absensi. Atau kegiatan lain yang dapat menunjang penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana peneliti akan menggunakan instrumen untuk melakukan pengumpulan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur berapa nilai variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang akan digunakan berupa sebuah pertanyaan yang tentunya berkaitan dengan indikator sebagai proses untuk pengumpulan data, yang kemudian akan mendapatkan hasil yang diinginkan dalam penelitian ini, maka pemberian skor dalam jawaban instrumen ini perlu. Adapun penjelasan skor dapat dilihat pada tabel 2 dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Alternatif dan skor jawaban

No	Alternatif jawaban	Bobot nilai
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif/Sangat Baik	5
2	Setuju/Sering/Positif/Baik	4
3	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral/Cukup	3
4	Tidak Setuju/Jarang/Negatif/Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif/Sangat Tidak Baik	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Untuk mencapai hasil penelitian yang memuaskan, peneliti merancang kisi-kisi instrumen penelitian, yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki dengan sumber data atau teori yang dijadikan dasar. Dalam rangkaian penelitian ini, setiap variabel akan dijelaskan, dan selanjutnya diubah menjadi pernyataan atau pertanyaan, sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.4 Instrumen Penelitian

No	Var	Jumlah soal	Skala
1	Kepemimpinan (X) <ul style="list-style-type: none"> 1. Kharisma (<i>Charisma</i>) 2. Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>) 3. Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>) 4. Perhatian Individu (<i>Individual Consideration</i>) (Jufrizen & Lubis,2020)	3 3 3 3	Likert
2	Kinerja Pegawai (Y) <ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Kamal , 2019)	3 3 3 3 3	Likert
3	Disiplin Kerja (M) <ul style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 3. Taat terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi 4. Taat terhadap peraturan organisasi. (Kusnadi, 2022)	3 3 3 3	Likert
	Jumlah	39	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

a) Validitas Konvergensi

Validitas konvergensi adalah ketika indikator – indikator pada suatu konstruk yang memiliki korelasi yang tinggi dan memiliki skor yang baik. Validitas ditunjukkan tidak hanya pada skor loading saja tetapi juga oleh konvergensi dari seluruh indikator di dalam pengukuran sebuah konstruk. Validitas tercapai bukan saat nilai loading memenuhi kriteria tetapi berpengaruh terhadap validitas konvergensi dan diskriminasi yang positif sehingga apabila konstruk telah terpenuhi maka tidak akan menutup kemungkinan validitas konvergensi juga akan ikut terpenuhi.

b) Validitas Diskriminasi

Pengujian validitas diskriminasi berhubungan dengan pengukuran variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminasi dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya (Juni et al., 2021).

c) Reabilitas Kompositif

Pada penelitian ini menggunakan teknik reabilitas dengan konsistensi internal menggunakan skala-skala dan memperhatikan ketentuan nilai harus $>0,60$, penelitian dengan cara seperti alfa cronbach.

Cronbach's alpha adalah ukuran reabilitas konservatif yaitu menghasilkan nilai reabilitas yang relatif rendah. Sebaliknya, juga terdapat kendala yang relatif lebih tinggi. Jika nilai alpha $> 0,70$ maka artinya reabilitas mencakupi sementara jika alpha $> 0,80$ yang mengsuggestikan seluruh reabilitas yang kuat.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 SmartPLS versi 3



PLS merupakan salah satu contoh metode analisis regresi, dan menguji korelasi kanonikal, yang meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) yang memerlukan distribusi data normal. PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih variabel (prediction), dan bisa digunakan untuk menganalisis jalur (path analysis) pada jumlah sampel kecil (< 100).

PLS menggunakan literasi algorithm dalam mengukur variabel indikator dan memberikan jumlah bobot nilai untuk variabel latent serta berkoneksi dengan variabel latent lainnya. Softwer yang mudah digunakan dalam menganalisis PLS adalah SmartPLS.

3.7.2 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Dalam penulisan model evaluasi pengukuran pada PLS-SEM membangun sebuah kriteria evaluasi sebagai pengukuran dan memberitau tentang validitas dan rehabilitas dari pengukuran indikator. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manusia, yang dapat digolongkan menjadi:

- a) Variabel laten eksogen, merupakan variabel independen (bebas) memengaruhi variabel dependen (terkait) dalam sebuah penelitian yang dapat menjadi variabel laten eksoge variabel kepemimpinan transformasional (X), dan disiplin kerja (Z).
- b) Variabel laten endogen, merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel laten endogen adalah kinerja pegawai (Y). Pada model pengukuran reflektif dalam penelitian ini, evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan dengan menggunakan *composive realibility*, *convergent validity* (*avrage variance extracted*) dan *composite reability*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator yang berkaitan positif dengan indikator alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan uoter loading dari setiap indikator dan average variance extracted (AVE) (Mahfud Sholihin,2021).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator kontruk. Rule of thum yang biasanya digunakan untuk menilai convergent validity yaitu niali loading factor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian ysng confirmatory dan niali loading factor antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat explortory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extractes (AVE) harus > 0.5. namun demikian untuk penelitian tahap awal ini pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i = Faktor loading

F = Faktor variance

θ_{ii} = Error variance

Avaerage Variance Exstracted (AVE) harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading Factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai *Loading Factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dapat mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman sebuah penelitian nilai *Loading Factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *Loading Factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari *Loading Factor* disebut *Comunalities*.

2) Validitas Diskriminan

Validitas deskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *diskriminan validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kaudrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminan validity* yang baik ditunjukkan dari akar kaudrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghozali, 2015) berikut ini rumus untuk menghitung AVE.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan :

λ_i = Faktor loading

F = Faktor variance

Θ_{ii} = Error variance

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas deskriminan indikator-indikator. Secara spesifik, *loading* sebuah indikator pada konstruk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang diukur seharusnya lebih besar dari pada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *corss-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan mengukur *corss-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan kolom untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cors loading* diatas 0.70 maka dikategorikan valid (Mahfud Sholihin ,2021).

3) Uji Rehabilitas

Uji rehabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur rehabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur rehabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*.

cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk yang akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji rehabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam penelitian rehabilitas konstruk yaitu nilai *composite rehbility* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *comfirmatory* dan nilai 0.6-0.7. masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite reliability* disebut dengan *Dilon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ilham Ghozali, 2015). Berikut rumus cara mengukur *Composite Reliability*:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung Cronbach's Alhpa dapat di lakukan dengan rumus sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$\alpha = \frac{(\sum p \neq p' COR(\chi pq, \chi p'q))}{pq + p'COR(\chi pq, \chi p'q)} \times \frac{pq}{pq - 1}$$

Keterangan :

Pq = Jumlah indikator atau manifel variabel

q = Blok Indikator

dibandingkan dengan Cronbach's Alpha ukuran ini mengansumsikan bahwa ekuevalen antar pengukur dengan asumsi semua indikator yang berbobot, sehingga cronbach alpha cenderung undes estimate dalam pengukuran rehabilitas. Sedangkan *composite rehability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi paramenter adalah akurat.

3.7.3 Analisis Iner Model(Model Struktural)

Analisis iner model dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji. Model struktural ini dapat dilihat dari beberapa indikator Koefisien Determinasi (R^2)

R-square yang terdapat pada model Partail Least Squares dapat dievaluasi dengan melihat Q-Square (Predictive Relevance) untuk model variabel. Q-Square berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat dari model dan estimasi permeternya. Suatu model mempunyai nilai Predictive Relevance jika nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol), sedangkan suatu model yang kurang memiliki Predictive Relence mempunyai nilai Q-Square kurang dari 0 (nol).

a) Uji Hipotesis

Penguji hipotesis merupakan sebuah tahap analisis data yang bertujuan untk menjawab pertanyaan dasar dalam penelitian dan membuktikan asumsi yang diajukan. Statistik uji yang dipakai dalam uji t dapat dilihat dari niali T-statistik dan niali *probability* (*p-values*). Untuk penguji hipotesis ini menggunakan niali statistik untuk alpha 0,05 atau sama dengan 5% nilai t-statistik atau P value < 0.05 dinyatakan signifikan (Hermawan Sigit, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1 Tempat Penelitian

Adapun penelitian dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Kota Lubuklinggau Kelas 1B bertempat Kantor Pengadilan Agama Kota Lubuklinggau Kelas 1B beralamatkan di Jl.Yos Sudarso, No.34 Taba, Air Kuti, Kec. Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan 31625.

3.8.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini memakan waktu kurang lebih telah dimulai tahap perencanaan sampai pada proses laporan ini selesai yaitu terhitung dimulai pada bulan September 2024 sampai dengan bulan Januari 2025 dengan rincian kegiatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Deskripsi Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan
		2024				2025
1	Persiapan					
2	Pengajuan Judul					
3	Bimbingan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengumpulan Data					
6	BAB I, II, III					
7	BAB IV					
8	BAB V					
9	Ujian Skripsi					

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dalam penjelasannya mengamanatkan bahwa Indonesia adalah negara hukum (*Rechtsstaat*) dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*Machstaat*). Pengadilan Agama Lubuklinggau sebagai salah satu badan peradilan umum tingkat pertama dibawah Mahkamah Agung sebagai lembaga yudikatif yang merupakan salah satu pilar tegaknya suatu Negara dalam kedudukannya sebagai penyelenggara kekuasaan kehakiman yang merdeka demi keadilan yang ada di Negara Republik Indonesia.

Terbentuknya Pengadilan Agama Lubuklinggau mempunyai hubungan erat dengan pertumbuhan Pengadilan Agama di Sumatera Selatan. Dengan berlakunya PP Nomor 45 Tahun 1975 dan Lembar Negara (LN) Tahun 1957 Nomor 99 mengenai pembentukan Pengadilan Agama diluar Jawa dan Madura, maka keluarlah Penetapan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 1975 tanggal 13 November 1957 tentang pembentukan tujuh Pengadilan Agama di Sumatera dan Sumatera Bagian Selatan, diantaranya:

1. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Palembang
2. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Baturaja
3. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Tanjung Karang
4. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Lahat
5. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Bengkulu
6. Pengadilan Agama / Mahkamah Syari'ah Pangkal Pinang
7. Pengadilan Agama / Mahkamah Syaria'ah Lubuklinggau

Pengadilan Agama Lubuklinggau diresmikan pada tanggal 16 Mei 1959 dengan ketua bernama K.H. Malawie, 3 Panitera, dan 3 Juru Tata Usaha.

<https://pa-lubuklinggau.go.id/index.php/tentang-pengadilan/sejarah-pengadilan>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Luwu Kelas 1B yang berjumlah 34 responden, dalam hal ini tentunya karakteristik responden merupakan bagian yang terkait dengan variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki-laki	18	52,9%
2	Prempuan	16	47,1%
	Total	34	100%

Berdasarkan tabel 4.5 berkaitan dengan karakteristik responden menurut jenis kelamin diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Laki-laki sebanyak 18 orang atau 52,9% hal tersebut lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 16 atau 47,1%.

b. Umur

Usia responden dibagi menjadi empat kategori yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan > 50 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase(%)
1	20-30 tahun	6	17,6 %
2	31-40 tahun	18	52,9 %
3	41-50 tahun	8	23,5 %
4	> 50 tahun	2	6 %
	Total	34	100%

Berdasarkan tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan umur, jumlah responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 6

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau 17,6 %, sementara untuk umur 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 52,9 %, untuk umur 41-50 sebanyak 8 orang atau 23,5 %, dan umur > 50 tahun sebanyak 2 orang atau 6 % . Yang menjadi responden paling banyak berumur 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 52,9 % sedangkan responden yang sedikit berumur > 50 tahun sebanyak 2 orang atau 6 %.

a. Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 kategori pendidikan yaitu, SMA, D3, S1, dan S2. Distribusi karakteristik responden pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	6	17,6%
2	D3	3	8,8%
3	S1	23	67,6%
4	S2	2	6%
Total		34	100%

Berdasarkan tabel 4.7, mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka dapat diketahui bahwa lulusan SMA sebanyak 6 orang atau 17,6%, lulusan D3 sebanyak 3 orang atau 8,8%, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 23 orang atau 67,6%, dan lulusan Magister (S2) sebanyak 2 orang atau 6%.

b. Status Kepegawaian

Karakteristik berdasarkan status kepegawaian dibagi menjadi 2 kategori yaitu, ASN dan PPNPN Distribusi karakteristik responden status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status	Frekuensi	Presentase(%)
1	ASN	27	79,41%
2	PPNPN	7	20,59%
Total		34	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.8, mengenai karakteristik responden dilihat dari status kepegawaian, jumlah responden yang berstatus ASN berjumlah 27 orang atau 79,41%, dan yang berstatus PPNPN berjumlah 8 orang atau 23,53%.



c. Lama Berkerja

Karakteristik berdasarkan lama berkerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu, <6 tahun dan 6-10 tahun. Distribusi karakteristik responden lama berkerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Tahun	Frekuensi	Presentase(%)
1	< 6 tahun	9	26,47%
2	6-10 tahun	25	73,53%
Total		34	100%

Berdasarkan tabel 4.9, mengenai karakteristik responden dari lama bekerja, jumlah responden yang berkerja selama < 6 tahun berjumlah 9 orang atau 26,47% dan 6-10 tahun berjumlah 25 orang atau 73,53%.

4.2.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* konstruk yang lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

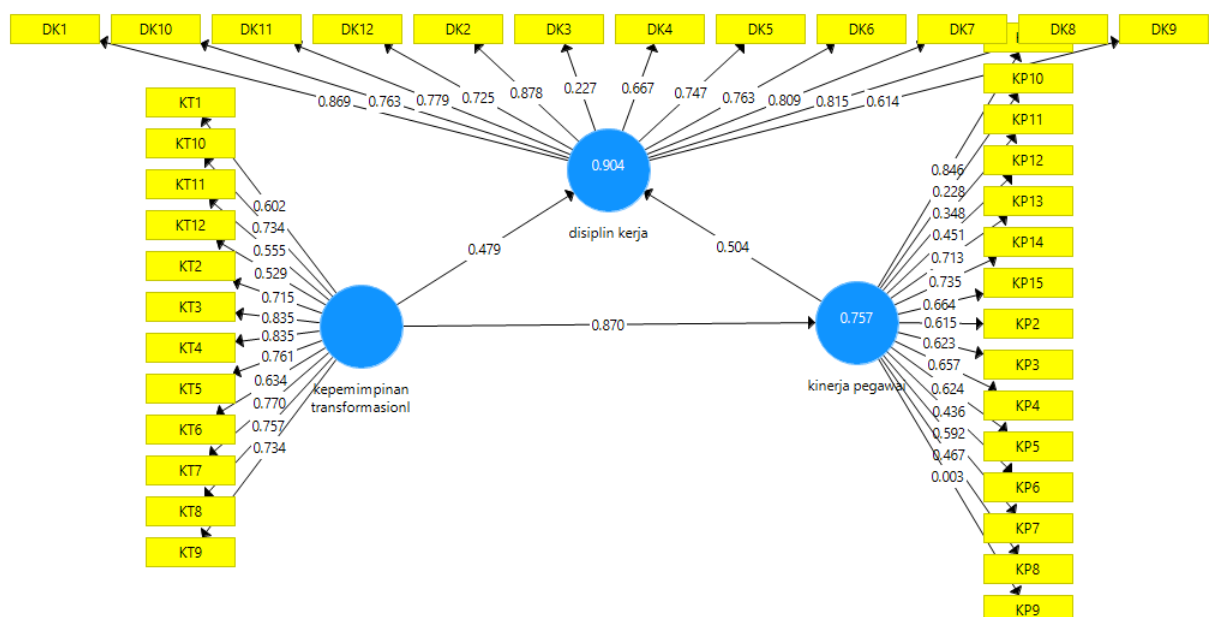
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. *Average Variance Extrated* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka
4. *Compisite Reliability* yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk.

4.2.3 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *SmartPLS 3*.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS 3*. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.3 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama.

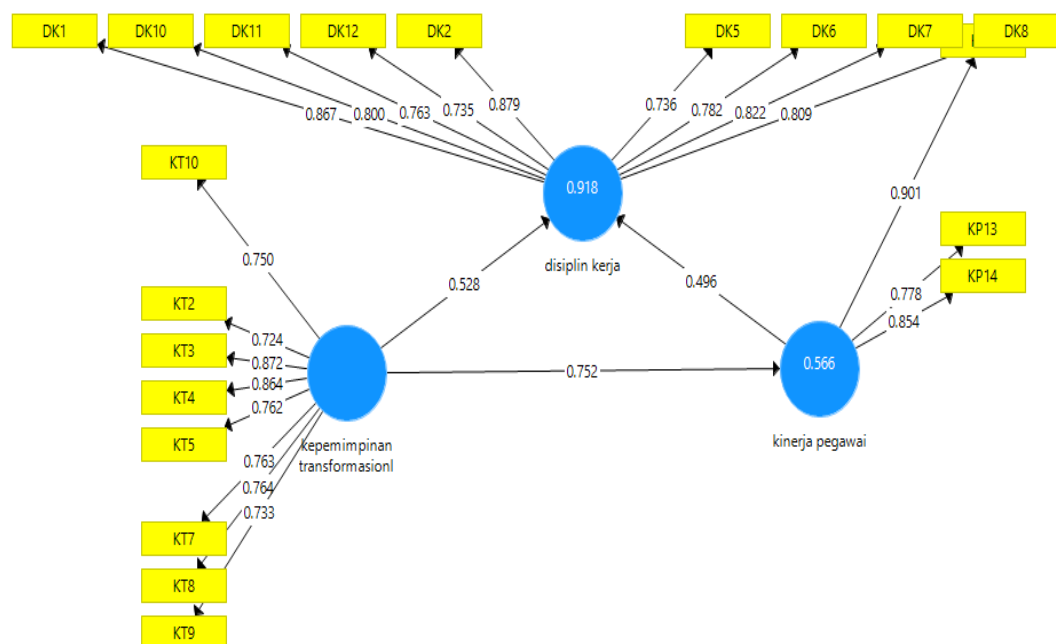
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading* itu:

1. 4 (empat) indikator dari variabel KT yaitu KT1 dengan nilai 0.602 ; KT11 dengan nilai 0.555 ; KT12 dengan nilai 0.529 ; KT6 dengan nilai 0.634.
2. 12 (dua belas) indikator dari variabel KP yaitu KP10 dengan nilai 0.228 ; KP11 dengan nilai 0.348 ; KP12 dengan nilai 0.451 ; KP15 dengan nilai 0.664 ; KP2 dengan nilai 0.615 ; KP3 dengan nilai 0.623 ; KP4 dengan nilai 0.657 ; KP5 dengan nilai 0.624 ; KP6 dengan nilai 0.436 ; KP7 dengan nilai 0.592 ; KP8 dengan nilai 0.467 ; KP9 dengan nilai 0.003.
3. 3 (tiga) indikator dari variabel DK yaitu DK3 dengan nilai 0.227 ; DK4 dengan nilai 0.669 ; DK9 dengan nilai 0.613.

Selanjutnya setelah 19 (sembilan belas) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi *loading* factor sebelumnya seperti pada Gambar 4.4 berikut ini



Gambar 4.4 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Gambar 4.4 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA yang kedua menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

4.2.4 *Convergent Validity* (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Nilai Outer Loading

	disiplin kerja	kepemimpinan transformasionl	kinerja pegawai
DK1	0,867		
DK10	0,800		
DK11	0,763		
DK12	0,735		
DK2	0,879		
DK5	0,736		
DK6	0,782		
DK7	0,822		
DK8	0,809		
KP1			0,901
KP13			0,778
KP14			0,854
KT10		0,750	
KT2		0,724	
KT3		0,872	
KT4		0,864	
KT5		0,762	
KT7		0,763	
KT8		0,764	
KT9		0,733	

Pengolahan data dengan SmartPLS Versi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk. Jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk, kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,50.

4.2.5 Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Setelah dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator-indikator yang tidak lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Nilai *Cross Loading* setelah Modifikasi.

	disiplin kerja	kepemimpinan transformasional	kinerja pegawai
DK1	0,867	0,824	0,835
DK10	0,800	0,717	0,779
DK11	0,763	0,635	0,714
DK12	0,735	0,657	0,675
DK2	0,879	0,752	0,924
DK5	0,736	0,667	0,547
DK6	0,782	0,708	0,525
DK7	0,822	0,760	0,692
DK8	0,809	0,755	0,658
KP1	0,793	0,684	0,901
KP13	0,757	0,651	0,778
KP14	0,706	0,562	0,854
KT10	0,606	0,750	0,429
KT2	0,562	0,724	0,412
KT3	0,817	0,872	0,712
KT4	0,810	0,864	0,737
KT5	0,753	0,762	0,661
KT7	0,678	0,763	0,523
KT8	0,679	0,764	0,459
KT9	0,654	0,733	0,644

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstraknya (X, Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Tabel 4.12 Kolerasi Antar Konstruk

	disiplin kerja	kepemimpinan transformasionl	kinerja pegawai
disiplin kerja	0,801		
kepemimpinan transformasionl	0,901	0,781	
kinerja pegawai	0,893	0,752	0,846

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

4.2.6 Realiabilitas

1. Uji *Composite Reliability*

Selain *Outer Model* yang digunakan untuk mengukur nilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai composite relibility blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,941
Kinerja Pegawai	0,926
Disiplin Kerja	0,882

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

Hasil estimasi dari tabel 4.12, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten dan konstruk berada diatas 0.7. dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian ini bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, 2021).

2. Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Didalam suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut dibawah ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13 Nilai Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja	0,930
Kepemimpinan Transformasional	0,908
Kinerja Pegawai	0,799

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

Hasil estimasi dari tabel 4.13, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*.

4.2.7 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian.

4.2.8 Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Nilai R² (R-squares)

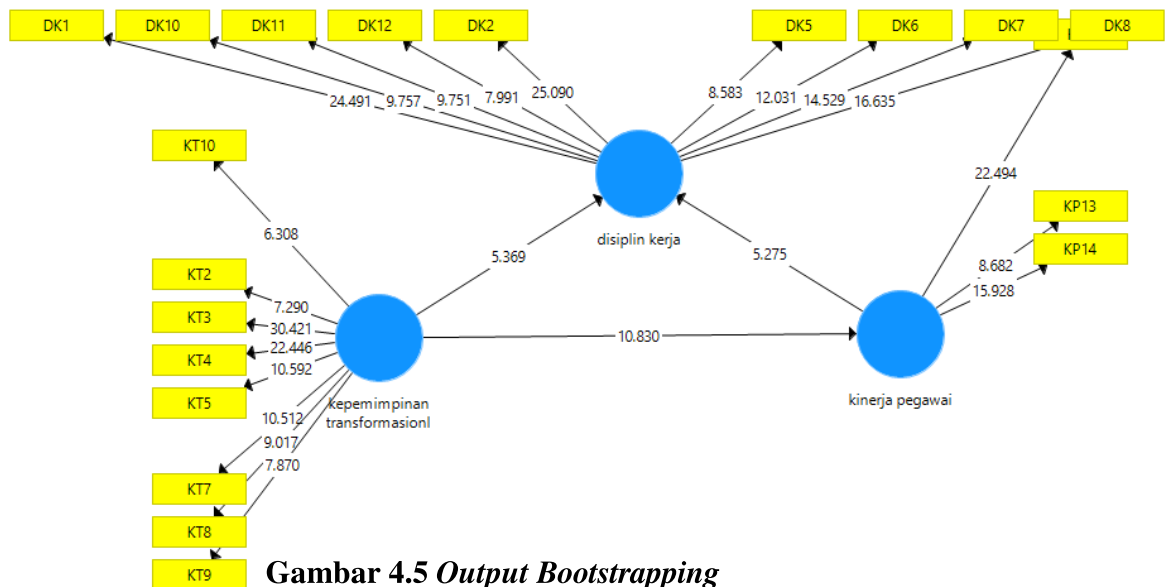
	R Square
Kinerja Pegawai	0,918
Disiplin Kerja	0,566

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.196. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R² menunjukkan bahwa R² termasuk dalam kuat (0.918). Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2021).

4.2.9 Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis :



Gambar 4.5 Output Bootstrapping

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator untuk setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan eliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Nilai Output Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
kepemimpinan transformasional -> kinerja pegawai	0,752	0,765	0,072	10,414	0,000
kepemimpinan transformasional -> disiplin kerja -> kinerja pegawai	0,373	0,373	0,079	4,696	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS Versi 3

Berdasarkan tabel 4.14, dapat kita lihat bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.752 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 10.414 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$ dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.373 dengan signifikan dibawah 5% ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4.696 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984. Dengan demikian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.



H1 = Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai 10,414 atau dapat dilihat dari p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.752 yang menunjukkan arah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2 = Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

Nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 4,696 atau dapat dilihat dari p-value nya bernilai 0.000. nilai original sampel sebesar 0.373 yang menunjukkan arah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi dapat diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional sebagai variabel X (variabel *independent*), kinerja pegawai sebagai variabel Y (variabel *dependent*) dan disiplin kerja sebagai Z (variabel mediasi).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 .

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari *path coefficients* dengan Nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,414 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.752. Dikatakan signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (> 2.021) dan p-value < 0.05 . Dengan demikian hasil ini menunjukkan arah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif signifikan, sehingga **hipotesis bisa diterima**. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusnadi (2022) yang menunjukkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian ini sejalan. Hal ini dibuktikan dari perolehan t-hitung lebih besar dari t-tabel, dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan Nilai t-statistik pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 4,696 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.373. t-statistik dinyatakan signifikan karena lebih besar dari t-tabel (>2.021) yang menunjukkan arah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi adalah positif signifikan, dengan demikian **hipotesis diterima**.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai maka semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Pipit, 2020) menunjukkan bahwa positif dan signifikan disiplin kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN DAN SARAN



5.1 Simpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B ” jumlah populasi dalam penelitian ini 37 orang dan sampel nya adalah 34 pegawai. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai terbukti, hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional pada Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B telah memiliki tingkat yang baik, karena layaknya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan atau membangkitkan semangat kerja bagi para pegawai sehingga mampu membantu meningkatkan kinerja para pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan.
2. Adanya pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini sesuai dengan hasil bahwa, Disiplin Kerja pada Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B menimbulkan efek pada kinerja pegawai. Peran pemimpin sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap instansi maka akan sepenuhnya pegawai merasa terikat dan secara tidak langsung menimbulkan disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan penerimaan hasil nilai uji hipotesis antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi sudah sesuai dengan sebagaimana prosedur dalam aplikasi SmartPLS 3.0.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B secara umum kepemimpinan transformasional sudah dikatakan baik namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk kedepannya sebaiknya pemimpin mampu memperhatikan keluhan dan kebutuhan pegawai, serta dapat memberikan umpan balik yang bisa membangun pengembangan diri secara personal kepada para pegawai. Kepada seluruh pegawai sebaiknya tetap selalu memperhatikan kinerja yang akan memberikan perkembangan terhadap instansi seperti pekerjaan yang terselesaikan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi serta mampu mengelolah waktu dengan baik. Untuk kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B hendaknya untuk lebih mampu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin dan bisa bekerjasama dengan baik didalam tim.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lebih mendalam atau pengembangan metodologi yang lebih canggih dalam penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



Abdullah, K. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. yayasan penerbit muhamad zaini.

Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>

Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.

Dr. I Gede Suwinda, S.Ag., M. . (2021). *kinerja pegawai*. Mpu Kuturan Press.

Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>

Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247–254. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2470>

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.

Hermawan Sigit, A. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Media Nusa Creative.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Juni, N. O., Karyawan, K., Bank, P. T., Dubai, P., Jabodetabek, T. B. K., & Covid-, S. M. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.2968/m-pu.v11i2.694>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kusnadi, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sat Pol PP Kabupaten Situbondo* 20(1), 22–36.
- MetikAsmike. (2022). *Manajemen Kinerja* (U. PRESS (ed.)).
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja*. 1(1), 47–57.
- Palilu, A. (2022). pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *CV Azka Pustaka*, 13(30), 1–13.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2), 904–925.
- Rivai. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* PT Raja Grafindo Persada.
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 7(2), 1–23.
- Roni Fadila, S.E., M. (2021). *manajemen sumber daya manusi*. pascal Blok.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Silaen, N. R. (2021). *kinerja karyawan*. CV. Widina Media Utama.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Yulis, T. (2023). implemntasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera IV Satker Penyediaan Perumahan Jambi dan Bengkulu. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(02), 321–333.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Formulir pengajuan judul



**Formulir Pengajuan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen**

Nama : Rima Aprilia
NIM : 21.01.01.0135
Alamat : Surodadi
No.Hp : 083177050832

Rumusan Masalah 1 : Apakah pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B?

Judul 1 : Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

Rumusan Masalah 2 : Apakah disiplin kerja dapat menjadi variabel mediasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B?

Judul 2 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B. *acc* *24/09/2024*

Rumusan Masalah 3 : Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B?

Judul 3 : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.

Diusulkan Judul Nomor : 1 (satu) / 2 (Dua) / 3 (Tiga)*

Lubuklinggau, september .2024
Mahasiswa yang mengusulkan,

R. Aprilia
(Rima Aprilia)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Wisdalia Maya Sari D, S.Kom.,MM) (.....)

Pembimbing 2 (Yulpa Rabeta, S.Psi., MM) (.....)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora

Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si
UNIVERSITAS BINA INSAN

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Surajio, SE, MM
(Surajio, SE,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Surat Izin Penelitian

PDF



Lubuklinggau, 27 September 2024

Nomor : 0917c/-UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas IB
di-
Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Rima Aprilia
NIM : 2101010135
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas IB

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932
0733-3280300
0733-3280200

(Rektorat Universitas
Bina Insan)
(Pascasarjana)

0812-1826-6228
0852-3151-5800

(Marketing UNIVBI)
(Admin UNIVBI)

Admin@univbinainsan.ac.id

univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA
PENGADILAN AGAMA PALEMBANG
PENGADILAN AGAMA LUBUK LINGGAU

Jln. Yos Sudarso No. 34 Kel. Air Kuti Kec. Lubuk Linggau Timur I Kota Lubuk Linggau, 31626
Telp. (0733) 451131 www.pa-lubuklinggau.go.id, palubuklinggau@gmail.com

Nomor : 1825/KPA.W6-A6/HM2.1.4/IX/2024 11 Oktober 2024
Lampiran : -
Perihal : Kesediaan Menerima
Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi
dan Sosial Humaniora
di-
Lubuk Linggau

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Sehubungan dengan Surat saudara Nomor :
0917c/-UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tanggal 27 September 2024 Perihal
Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora di Pengadilan Agama Lubuk Linggau, dengan ini kami
sampaikan bahwa pada prinsipnya kami Menerima Mahasiswa untuk Izin
Penelitian dengan catatan selama Penelitian Mahasiswa tersebut wajib
mengikuti peraturan yang ada di Pengadilan Agama Lubuk Linggau.

Demikian yang dapat disampaikan, atas perhatiannya diucapkan
terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Ketua Pengadilan Agama Lubuk
Linggau Kelas IB,

Badrudin, S.H.I., M.H.
NIP. 198201182007041001

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Observasi Ke Tempat Penelitian



Melakukan Wawancara Dengan Bagian Kesekretariatan



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Wawancara Dengan Pemimpin  traan



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Visi dan Misi Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B

PDF

VISI & MISI

**PENGADILAN AGAMA
LUBUK LINGGAU**



Visi
Terwujudnya Pengadilan
Agama Lubuk Linggau



Misi

- Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan.
- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat.
- Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien.
- Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien.
- Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR HADIR PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB
Hari : *Senin*
Tanggal : *2 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	06:35	<i>Herhausra</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	06:45	<i>Septana Pandara</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	06:03	<i>Yan Asri</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	06:50	<i>Afiis Napriyanto</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	06:55	<i>Aula Trian</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	07:00	<i>Afiis Napriyanto</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	07:05	<i>Aula trian</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	07:45	<i>Heriyoti</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.			PA.LLG		
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistira

Petugas,

[Signature]
Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN 1
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR PULANG PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : Sabtu

Tanggal : 2 September 2024

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	16.30	Harlanza	PA.LLG		
2.	16.34	Septana Pandawa	PA.LLG		
3.	17.01	Meike Soridra	PA.LLG		
4.	17.29	Heriyati	PA.LLG		
5.	17.50	FIAS N	PA.LLG		
6.	18.00	Yan. Asri	PA.LLG		
7.	19.32	Auli Triani	PA.LLG		
8.	07.22	M. THMIZI	PA.LLG		
9.	07.25	Auli Triani	PA.LLG		
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

Dodi Yudistira

Petugas,

Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR HADIR PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *SELASA*

Tanggal : *2 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	<i>06.37</i>	<i>Jan Asri</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	<i>06.49</i>	<i>Doni Firdaus</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	<i>06.54</i>	<i>Aulia Triana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	<i>07.06</i>	<i>Herkaulisee</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	<i>07.07</i>	<i>M A Resyid</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	<i>07.23</i>	<i>Ms. TARMIZI</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	<i>07.23</i>	<i>Haryati</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	<i>07.30</i>	<i>Septana Pandana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.	<i>07.37</i>	<i>Meike Sondren.</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
10.		<i>ADIOS. N</i>	PA.LLG		<i>OFF</i>

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistra

Petugas,

[Signature]
Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR PULANG PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : SELASA
Tanggal : 03 September 2024

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	16.42	Harliansya	PA.LLG		
2.	16.50	M A Fasyid	PA.LLG		
3.	17.03	Doni Eslameto	PA.LLG		
4.	17.10	Herniyati	PA.LLG		
5.	17.14	Melke Sendra.	PA.LLG		
6.	17.25	fau Asri	PA.LLG		
7.	17.40	Softana Prandawa	PA.LLG		
8.			PA.LLG		
9.			PA.LLG		
10.		Adibs. Napriyanto	PA.LLG		OFF

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

Dodi Yudistira

Petugas,

Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN 1
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR HADIR PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *Rabu*
Tanggal : *09 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	<i>06.07</i>	<i>Doni Eslando</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	<i>06.31</i>	<i>Milla Sandra</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	<i>06.32</i>	<i>Herkausea</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	<i>06.54</i>	<i>Abias Napriyanto</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	<i>06.59</i>	<i>Jan Aori</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	<i>07.09</i>	<i>M. TARMIRI</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	<i>07.12</i>	<i>Aulia Triana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	<i>07.13</i>	<i>M H Kesyid</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.	<i>07.20</i>	<i>Herniyati</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
10.	<i>07.35</i>	<i>Septana Pandana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistira

Petugas,

[Signature]
Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR PULANG PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : Rabu

Tanggal : 4 September 2024

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	16.31	Adias Napriyanto	PA.LLG		
2.	16.36	Andri Firm	PA.LLG		
3.	16.41	M A Rasyid	PA.LLG		
4.	17.05	Herniyati	PA.LLG		
5.	17.19	Yah Asri	PA.LLG		
6.	17.20	Herniansa	PA.LLG		
7.	17.50	Septana Pandawa	PA.LLG		
8.	18.01	Meika Sorohra	PA.LLG		
9.			PA.LLG		
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

Dodi Yudistira

Petugas,

Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR HADIR PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *Kamis*
Tanggal : *6 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1.	06.11	<i>Jan Asri</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	06.34	<i>Maka Sondra.</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	06.40	<i>Merkausae</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	07.10	<i>Aulia Triana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	07.12	<i>Doni Kalsudo</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	07.16	<i>M.A Ropyid</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	07.16	<i>Abis Nopriyanto</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	07.20	<i>Septana Pandawa</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.	07.30	<i>Herniyati</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistira

Petugas,

[Signature]
Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN 1
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR PULANG PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *05 RAMIS*
Tanggal : *05 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	16.36	<i>Doni Ellendo</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	16.37	<i>Septana Pandawa</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	16.57	<i>Jan Asri</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	16.51	<i>Harluansya</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	16:54	<i>Meike Sandra</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	17.15	<i>M.A Rasyid</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	17.39	<i>Heniyati</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	17.50	<i>Adis Nafkianto</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.	18.10	<i>Ana Ivan</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistira

Petugas,

[Signature]
Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR HADIR PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *jum'at*
Tanggal : *06 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	<i>06.25</i>	<i>Yan Asri</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	<i>06.27</i>	<i>Herhausya</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	<i>06.47</i>	<i>Aulia Triana</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	<i>06.58</i>	<i>Hasyabi</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	<i>06.59</i>	<i>Septana Pandawa</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	<i>07.11</i>	<i>M. TARMIZI</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.	<i>07.12</i>	<i>M A Rasyid</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
8.	<i>07.15</i>	<i>Dani Erlando</i>	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
9.			PA.LLG		
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

[Signature]
Dodi Yudistira

Petugas,

[Signature]

Ardiansyah Bela Saputra

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN I
SURAT KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG RI
NOMOR : 071/KMA/SK/2008
TANGGAL : 14 MEI 2008

DAFTAR PULANG PEGAWAI PPNPN DAN TKS PA LUBUK LINGGAU KELAS IB

Hari : *Jum'at*
Tanggal : *6 September 2024*

NO	JAM	NAMA	UNIT KERJA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	16.30	HERUANSYA	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
2.	16.42	Afuziyati	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
3.	16.53	M A Rasjid	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
4.	17.29	Roni Euland	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
5.	18.16	Septiana Pandawa	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
6.	18.00	Fay Asri	PA.LLG	<i>[Signature]</i>	
7.			PA.LLG		
8.			PA.LLG		
9.			PA.LLG		
10.			PA.LLG		

Mengetahui
Penanggung Jawab
Wakil Ketua,

Dodi Yudistira

Petugas,

Ardiansyah Bela Saputra




Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama: Pina Aprilia
 Nim: 21.01.01.031
 Pembimbing 1: Wiscarta Mayom, MM
 Pembimbing 2: Yulpa Rabeta, S.Psi., MM
 Judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas IB.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
9	4/11/2024	proposal	Perbaiki : - Definisi variabel - sampel - populasi		
10	5/11/24	proposal	lengkap data perbaiki sesuai petunjuk		
11	11/11/24	proposal	- Pelajari materi lain - lengkapi data pendukung - Akr. silahkan lanjut sempro		

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen
 (Surajiyo, SE,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penyebaran Kuisiner di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B.



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABULASI HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KANTOR

PENGADILAN NEGERI MA LUBUKLINGGAU

PDF AS 1B.

KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	KT11	KT12
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABULASI HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN AGAMA LUBUKALIHU KANTON KAU KELAS 1B.

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	PDF	9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15
4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4		1	4	2	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5		5	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5		5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5		5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5		5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4		5	5	2	2	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5		5	2	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5		4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5		4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5		4	2	2	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	4		4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	5	5	4		4	4	3	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4		4	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5		5	3	4	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5		5	4	4	5	5	4	4
3	3	4	4	5	4	5		4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5		5	3	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5		3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	5		5	4	3	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5		5	5	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5		4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5		4	4	4	3	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5		4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5		5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5		5	1	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5		5	4	2	1	4	4	5
3	4	4	4	4	5	4		5	4	4	3	4	4	2
4	4	5	3	4	5	4		4	4	5	4	4	5	3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
TABULASI HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
DISIPLIN KERJA KANTOR PENGADILAN AGAMA
LUBUANGAU KELAS 1B.

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KUESIONER PENELITIAN



Responden yang terhormat,
Bersama ini saya :

Nama : Rima Aprilia
Nim : 2101010135
Program Studi : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya, **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau Kelas 1B”**. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S-1 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Atas kerjasama serta bimbingan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini dengan memberikan tanda (✓) ceklist pada setiap pernyataan dibawah ini :

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
: 2. Perempuan
3. Umur : 1. 20 s/d 30 tahun 3. 41 s/d 50
tahun 2. 31 s/d 40 tahun 4. > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SLTA 3. S1
: 2. D3 4. S2
5. Status Kepegawaian : 1. ASN 2. PPNPN
6. Lama Bekerja : 1. < 6 tahun 3. 6-10 tahun
: 2. < 10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Untuk membaca dengan baik kuesioner-kuesioner penelitian ini.
2. Menjawab tiap butir pertanyaan ini dengan jujur dan objektif.
3. Memberikan salah satu ceklist (✓) pada kolom alternative jawaban yang dianggap benar.
4. Harap periksa kembali semua pernyataan dan mohon dipastikan telah menjawab semua pernyataan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Keterangan :

- | | | |
|------------------------|-------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | (SS) diberi skor | = 5 |
| 2. Setuju | (S) diberi skor | = 4 |
| 3. Netral | (N) diberi skor | = 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) diberi skor | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) diberi skor | = 1 |



1. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Kepemimpinan Transformasional(X)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kharisma (Charisma)						
1	Pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pegawai.					
2	Pemimpin bertindak dengan penuh keyakinan dan keberanian dalam mengambil keputusan.					
3	Pemimpin mendapatkan rasa hormat dari para pegawai.					
Inspirasional (Inspirasioni)						
4	Pemimpin menginspirasi dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama.					
5	Pemimpin memberikan dorongan moral yang membantu mencapai tujuan instansi.					
6	Pemimpin memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik didalam sebuah instansi.					
Stimulasi Intelektual						
7	Pemimpin mau mendengarkan ide baru dari para pegawai.					
8	Pemimpin mau tidak mengkritik/menyalahkan ide-ide para pegawai di depan pegawai lain.					
9	Pemimpin dapat memberi dorongan untuk selalu berfikir kreatif atau mencari solusi dalam menyelesaikan masalah.					
Perhatian Individu						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10	Pemimpin memberikan nasehat yang sangat penting bagi pengembangan diri.					
11	Pemimpin menunjukkan empati dan perhatian terhadap kesejahteraan para pegawai.					
12	Pemimpin memberikan umpan balik yang bisa membangun pengembangan diri secara personal kepada para pegawai.					

2. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Kerja						
1	Hasil kinerja yang pegawai berikan sesuai dengan harapan instansi.					
2	Pegawai bekerja secara Profesional.					
3	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan arahan yang diberikan.					
Kuantitas Hasil Kerja						
4	Pegawai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas didalam instansi.					
5	Seluruh beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan.					
6	Pegawai tidak pernah mengeluh pada banyaknya beban kerja yang di terima.					
Kehadiran						
7	Pegawai tidak pernah terlambat dalam mengumpulkan hasil pekerjaan.					
8	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu dan hari yang telah ditentukan oleh instansi.					
9	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Tanggung Jawab						
10	Pegawai mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
11	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung.					
12	Pegawai memastikan kualitas pekerjaan dengan hasil yang					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

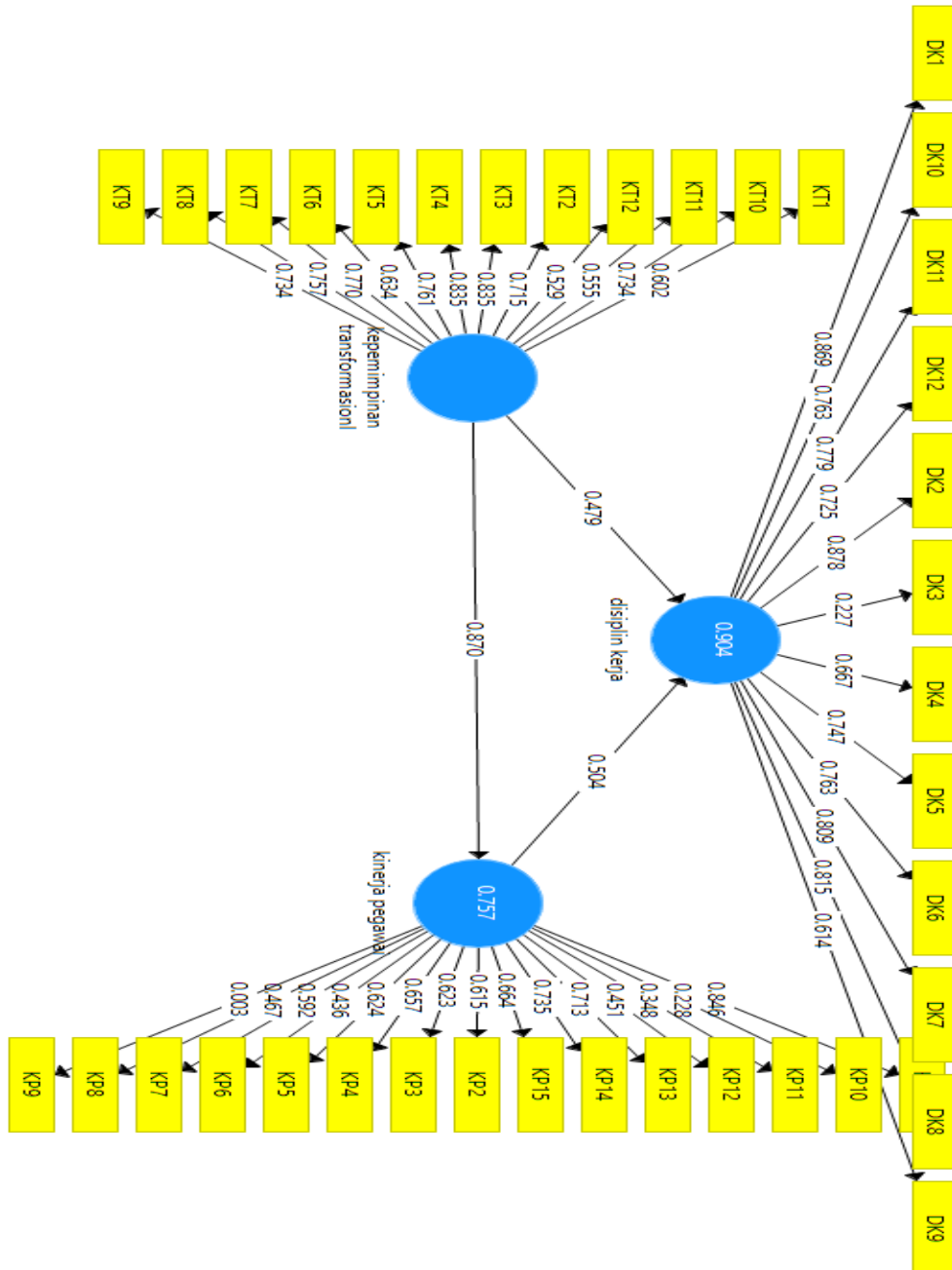
	sesuai dengan standar yang diharapkan.					
Kehadiran						
13	Pegawai mampu mengatur waktu prioritas pekerjaan tanpa adanya pengawasan.					
14	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.					
15	Pegawai tidak memerlukan bantuan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.					

3. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Mediasi Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Taat Terhadap Aturan Waktu						
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu.					
2	Pegawai tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.					
3	Pegawai selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan cepet selesai tepat waktu.					
Taat Terhadap Peraturan Organisasi						
4	Pegawai selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan aturan didalam instansi.					
5	Pegawai menerima sanksi jika melakukan kesalahan.					
6	Pegawai menaati peraturan sesuai dengan standar SOP di instansi.					
Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
7	Pegawai saling menghormati satu sama lain di dalam sebuah instansi.					
8	Pegawai menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.					
9	Pegawai berkerjasama dengan baik di dalam sebuah tim.					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diorganisasi						
10	Pegawai aktif memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang program kerja.					
11	Pegawai selalu mengikuti pelatihan dengan baik untuk meningkatkan kinerja di dalam instansi.					
12	Pegawai memahami dan mengikuti aturan penggunaan teknologi atau peralatan didalam instansi.					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

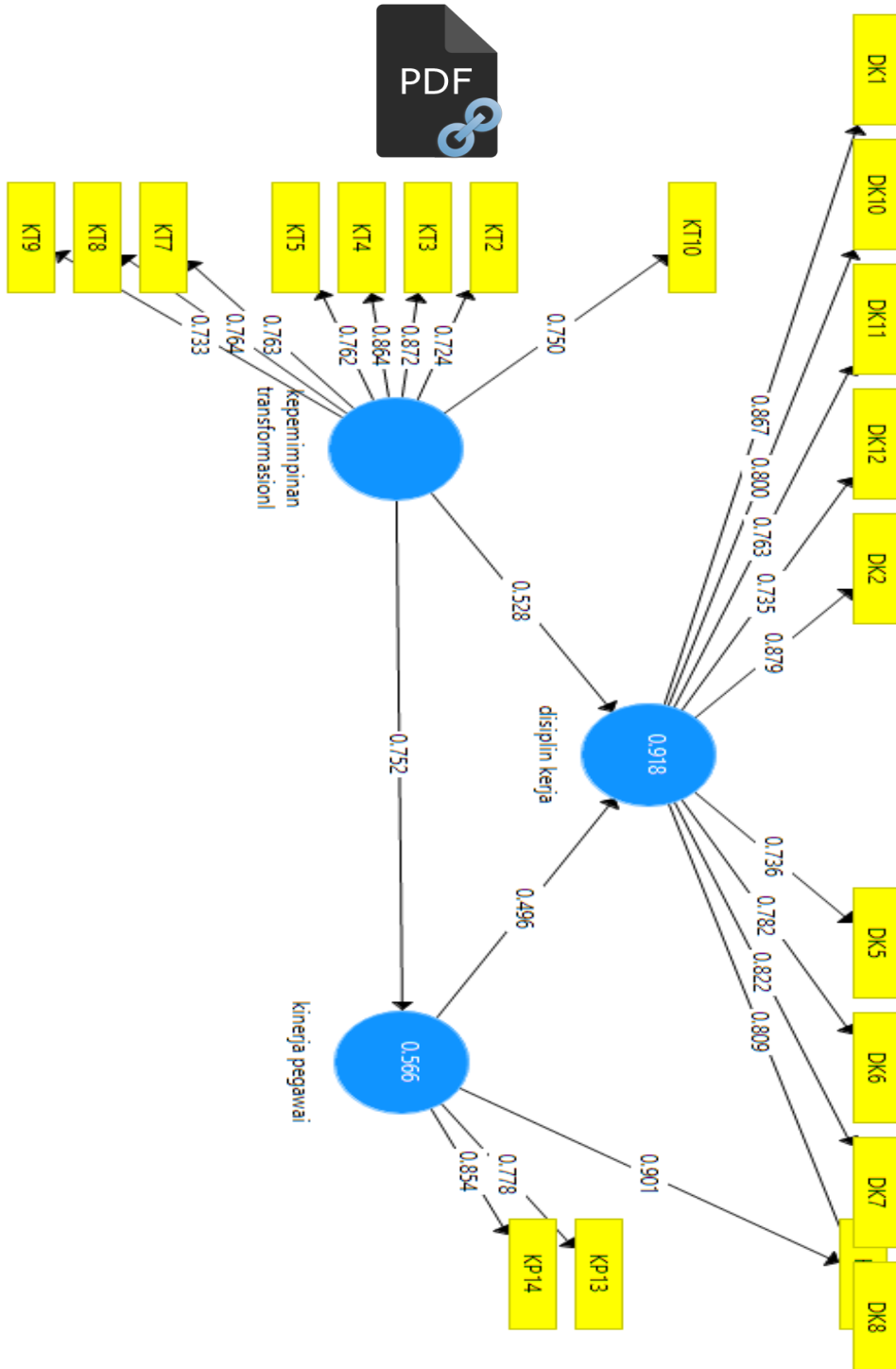
Uji Validitas Konvergren Mo



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji Validitas Konvergren Model Kedua



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai Outer Loading

	disiplin kerja	kepemimpinan transformasionl	kinerja pegawai
DK1	0,800		
DK10	0,800		
DK11	0,763		
DK12	0,735		
DK2	0,879		
DK5	0,736		
DK6	0,782		
DK7	0,822		
DK8	0,809		
KP1			0,901
KP13			0,778
KP14			0,854
KT10		0,750	
KT2		0,724	
KT3		0,872	
KT4		0,864	
KT5		0,762	
KT7		0,763	
KT8		0,764	
KT9		0,733	

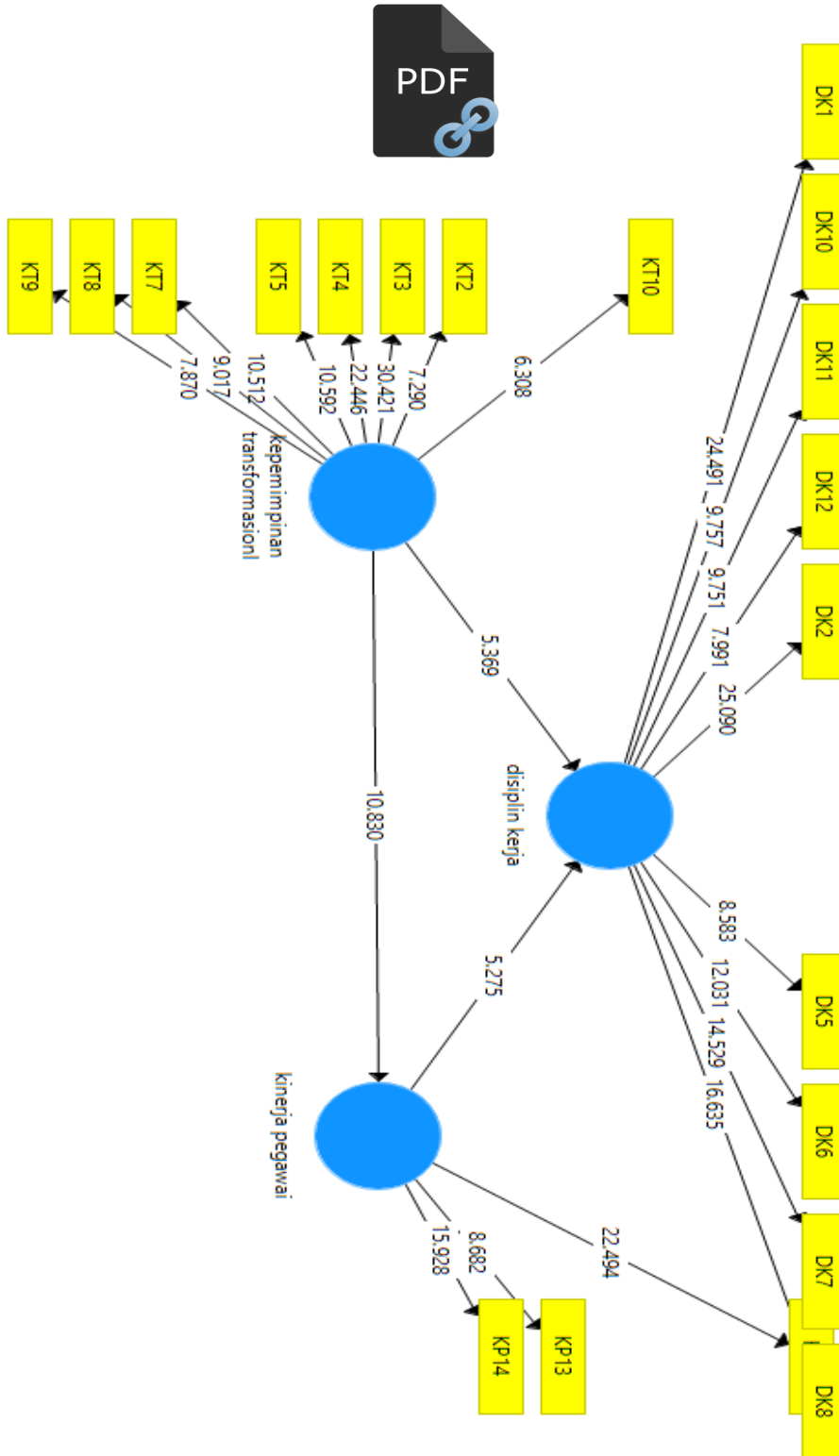
Realibility and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
disiplin kerja	0,930	0,935	0,941	0,641
kepemimpinan transformasionl	0,908	0,918	0,926	0,610
kinerja pegawai	0,799	0,803	0,882	0,715

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji Hipotesis (*Output Bootstrapping*)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai Output Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepemimpinan transformasional -> kinerja pegawai	0,752	0,765	0,072	10,414	0,000
kepemimpinan transformasional -> disiplin kerja -> kinerja pegawai	0,373	0,373	0,079	4,696	0,000

Nilai Cross Loading Setelah Modifikasi

	disiplin kerja	kepemimpinan transformasional	kinerja pegawai
DK1	0,867	0,824	0,835
DK10	0,800	0,717	0,779
DK11	0,763	0,635	0,714
DK12	0,735	0,657	0,675
DK2	0,879	0,752	0,924
DK5	0,736	0,667	0,547
DK6	0,782	0,708	0,525
DK7	0,822	0,760	0,692
DK8	0,809	0,755	0,658
KP1	0,793	0,684	0,901
KP13	0,757	0,651	0,778
KP14	0,706	0,562	0,854
KT10	0,606	0,750	0,429
KT2	0,562	0,724	0,412
KT3	0,817	0,872	0,712
KT4	0,810	0,864	0,737
KT5	0,753	0,762	0,661
KT7	0,678	0,763	0,523
KT8	0,679	0,764	0,459
KT9	0,654	0,733	0,644

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabulasi f-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabulasi t- Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688