

182010200145_Vivit
Nurmasari_Artikel.pdf
by

Submission date: 13-Sep-2022 11:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 1898619130

File name: 182010200145_Vivit Nurmasari_Artikel.pdf (530.39K)

Word count: 7352

Character count: 46182



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN, KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KOMPETENSI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI MOJOKERTO

Vivit Nurmasari¹⁾, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M.,CHCM²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the improvement of employee performance through leadership style, readiness to change and competence with work discipline as a moderating variable at Bank Syariah Indonesia in Mojokerto. This research is a descriptive study using quantitative methods. The technique for obtaining sampling is using the saturation sampling technique where the total population can be used as a sample, for the number of samples in this study as many as 100 respondents. In testing the data in this study using multiple linear regression techniques with IBM SPSS Statistic software version 2. The results of this study prove that the variables of leadership style, readiness to change and competence can improve employee performance with work discipline as a moderating variable in BSI Mojokerto employees.*

Keywords *Leadership Style, Readiness to Change, Competence, Employee Performance and Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah dan kompetensi dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating pada Bank Syariah Indonesia di Mojokerto. Penelitian ini adalah sebuah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik untuk mendapatkan sampling menggunakan Teknik saturation sampling dimana jumlah semua populasi dapat di jadikan sebagai sampel, untuk jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan Teknik regresi linier berganda dengan software IBM SPSS Statistic versi 2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating pada karyawan BSI Mojokerto.

Kata Kunci *Gaya kepemimpinan, kesiapan Untuk Berubah, Kompetensi, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja*

How to cite: Vivit Nurmasari, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M.,CHCM (2018) Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, Kesiapan Untuk Berubah dan Kompetensi dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Moderating pada Bank Syariah Indonesia di Mojokerto. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting untuk perusahaan yang berfungsi sebagai pokok dalam implementasi kegiatan operasional dan kebijakan perusahaan. Agar perusahaan stabil dalam eksistensinya maka perusahaan harus berani dalam menerima tantangan-tantangan serta terlibat dalam menerima transformasi dan memenangkan kompetisi dengan perusahaan lain. . Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten pada tiap perusahaan merupakan hal yang mutlak di butuhkan dalam perusahaan dan tidak dapat di ganti dengan hal lain.

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh dalam tingkat kinerja adalah gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah, kompetensi dan disiplin kerja dengan demikian kinerja karyawan harus diperhatikan sebaik mungkin. Memperhatikan dari pentingnya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan maka pemimpin harus berperan aktif dan melaksanakannya sesuai dengan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan. Organisasi yang indah merupakan organisasi yang selalu berupaya untuk peningkatan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Bank Syariah Indonesia, Tbk adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan dengan prinsip syariah. Bank Syariah Indonesia merupakan merger dari BSM, BRIS, dan BNIS menjadi satu entitas yang diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021. Penggabungan tersebut untuk memberikan pelayanan kepada nasabah lebih lengkap, cakupan yang lebih luas dan mempunyai kapabilitas permodalan yang lebih baik. Dengan dukungan dari perusahaan utama (Mandiri, BRI dan BNI) dan keterikatan pemerintah melewati kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia dimotivasi agar dapat berkompetisi secara global. Merger dari ketiga Bank Syariah ini merupakan upaya untuk mencetuskan Bank Syariah kepercayaan maupun kebanggaan umat yang menjadi harapan sebagai intensitas baru

pembangunan ekonomi nasional dan ikut serta berperan dalam kesejahteraan masyarakat yang luas. Kehadiran Bank Syariah Indonesia menjadi gambaran wujud dari perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal serta memberi kebaikan bagi semesta alam.

Pada fenomena penggabungan ketiga perusahaan Bank Syariah ini maka dapat direkognisi permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini diantaranya : pertama, penggabungan pada perusahaan tersebut dapat dikatakan baru saja diresmikan tentu tidak mudah untuk manajemen SDM untuk menyesuaikan kebijakan baru. Kedua, gaya kepemimpinan yang digunakan masih belum imaksimal, mengingat penggabungan ini masih baru saja dilakukan sehingga pemimpin menyesuaikan kembali dengan kebijakan baru dan bagaimana model-model kepengimpinannya dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Ketiga, kesiapan para karyawan untuk berubah yang masih kurang efektif, sistem yang digunakan pada perubahan perusahaan belum di perbaharui sehingga pelayanan untuk nasabah tidak bisa optimal.. Keempat, kompetensi karyawan menjadi salah satu pengaruh pada tingkat kinerja karyawan, sehingga dalam perubahan penggabungan perusahaan diperlukan karyawan yang mempunyai kompetensi cukup. Kelima, disiplin kerja menjadi faktor efisiensi kinerja karyawan, kurangnya kedisiplinan karyawan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan dalam hal meneliti suatu populasi dan sampel tertentu[11].

B. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini adanya identifikasi variabel bertujuan sebagai dasar dalam memahami variabel yang akan diteliti. Identifikasi atas variabel ini yaitu variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), kesiapan untuk berubah (X2) dan kompetensi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel moderatingnya adalah disiplin kerja (Z)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel didalam penelitian ini memiliki fungsi untuk mengetahui definisi variabel yang akan diteliti, selanjutnya dipergunakan dalam kuisioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis guna pengujian hipotesis yang telah dirumuskan didalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki person dalam kepemimpinan serta dapat memberikan dorongan semangat untuk anak buahnya dan mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar berkemauan untuk merubah dirinya lebih baik dan dapat meraih targetnya sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Kesiapan untuk berubah (X2)

Kesiapan untuk berubah merupakan kesediaan individu untuk menerima sebuah perubahan. Komitmen pada organisasi akan mempengaruhi terhadap kesiapan untuk berubah. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi cenderung mendukung berjalannya perubahan dalam organisasi dan diri mereka juga siap untuk menerima perubahan.

c. Kompetensi (X3)

Kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang menunjukkan kemampuan, berperilaku, berfikir yang menjadi ciri khas dari seseorang profesional.

d. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih karyawan untuk perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang di gabungkan antara kemampuan, minat, dan penerimaan tugas oleh karyawan.

e. Disiplin kerja (Z)

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak.

3. Indikator Variabel

a. Gaya kepemimpinan

1. Kemampuan untuk memotivasi
2. Ketegasan dalam melakukan Tindakan
3. Kejujuran dalam memimpin dan menilai kinerja bawahan.
4. Kemampuan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan
5. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan tugasnya.

- b. Kesiapan untuk berubah
 1. Keyakinan karyawan akan hal yang disarankan perusahaan untuk kebaikan organisasi.
 2. Kemampuan karyawan dalam menerapkan perubahan yang diinginkan.
 3. Kefokusan karyawan pada manfaat dari perubahan untuk organisasi.
 4. Karyawan berkeyakinan bahwa pemimpin dan manajemen perusahaan ikut serta memotivasi untuk pelaksanaan menuju perubahan.
 5. Keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari perubahan yang dilakukan.
- c. Kompetensi
 1. Pengetahuan karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan informasi yang didapatkan.
 2. Keahlian karyawan dalam mengelolah tugas dan masalah dalam pekerjaannya.
 3. Sikap karyawan yang dimiliki untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.
 4. Kemampuan karyawan untuk berinteraksi
- d. Kinerja karyawan
 1. Kualitas pekerjaan karyawan yang telah dihasilkan.
 2. Kuantitas jumlah pekerjaan karyawan yang telah diselesaikan karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.
 3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
 4. Efektivitas penggunaan jumlah sumber daya dengan hasil yang maksimal.
 5. Kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
 6. Komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan bertanggung jawab pada perusahaan
- e. Disiplin kerja
 1. Ketepatan waktu karyawan dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
 2. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan perintah pimpinan.
 3. Bertanggung jawab penuh untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

C. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor cabang Bank Syariah Indonesia di Mojokerto yang berjumlah 100 orang.

D. Sampel

Penelitian kuantitatif sampel merupakan bagian atas karakteristik dan jumlah yang dipunyai oleh populasi itu sendiri. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan juga karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Teknik sampling yang digunakan ialah *saturation sampling* dimana teknik tersebut adalah seluruh populasi dapat di jadikan sebagai sampel. (Karyawan Bank Syariah Indonesia di Mojokerto). Karena jumlah karyawan di kantor cabang memiliki jumlah yang sedikit sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan sebagai responden.

$$n = \left(\frac{Z_{a/2} \sigma}{\varepsilon} \right)^2$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
- $Z_{a/2}$ = Nilai tabel normal atas kepercayaan 95% dengan nilai 1,96
- σ = Standart defiasi 25% = 0,25
- ε = Error 5% = 0,05

Sehingga perhitungan sampelnya sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{1,96 \cdot 0,25}{0,05} \right)^2$$

$$n = 96,04$$

berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas yang menghasilkan jumlah minimal 96,04 sampel. Penentuan jumlah sampel didasarkan atas teori saran dari Roscoe yaitu parameter sampel yang ekuivalen dalam sebuah penelitian berkisar antara 30 sampai dengan 500. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 sampel karyawan *Bank Syariah Indonesia* di Mojokerto.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari pemberi data kepada peneliti yang mengumpulkan data. Data primer didapat dari penyebaran kuisioner dan wawancara kepada karyawan Bank Syariah Indonesia di Mojokerto.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang didapat secara tidak langsung dalam pengumpulan datanya, misalnya didapatkan dari media elektronik, media cetak, dan dokumen yang diberikan melalui orang lain. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari data pencapaian karyawan yang ada di tiap kantor cabang BSI di Mojokerto

Adapun sumber data dari penelitian ini didapatkan dari :

a. Kuisioner yang di sebarakan kepada responden

b. Data pencapaian karyawan yang ada di kantor cabang BSI di Mojokerto.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses pengumpulan data maupun informasi yang akan diolah dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua macam teknik yaitu dengan melihat pada data berupa kuisioner yang di sebar kepada responden. Kuisioner adalah sebuah teknik dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan cara memberikan sebuah pertanyaan maupun pernyataan kepada narasumber untuk dijawabnya dan merupakan sebuah teknik dalam mengumpulkan data yang paling efektif jika peneliti paham betul akan variabel yang akan di ukur dan bisa menjadi harapan dari responden. Didalam penelitian yang dilakukan ini, semua jawaban yang di dapat dari responden akan diukur dengan skala *likert*. Pengukuran dengan skala likert adalah pengukuran yang dilakukan berdasarkan sikap, persepsi, dan pendapat seseorang individu maupun sebuah kelompok tentang sebuah fenomena sosial yang sedang terjadi yang digunakan untuk megembangkan sebuah kelengkapan guna mengukur sebuah permasalahan suatu objek yang sedang dikembangkan. Skala *likert* akan mengukur variabel yang akan dijadikan indikator variabel. Item-item dalam penyusunan sebuah pernyataan dan pertanyaan ini berawal dari indikator variabel yang telah di ukur dengan skala *likert*. Untuk kebutuhan penelitian kuantitatif, maka jawaban-jawaban tersebut diberi skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju, skor 2 untuk pernyataan Tidak Setuju, skor 3 untuk pernyataan netral, skor 4 untuk pernyataan Setuju, dan skor 5 untuk pernyataan Sangat Setuju.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif adalah alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan melalui penyebaran kuisioner kepada 100 responden, diperoleh gambaran tentang persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisioner yang terdiri dari 3 variabel bebas/ independen yaitu pada X1 Terdapat 5 butir pernyataan , X2 terdapat 5 butir pernyataan, X3 terdapat 4 butir pernyataan, variabel dependen/terikat (Y) ada 6 butir pernyataan dan variabel moderating (Z) ada 3 butir pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap butir pernyataan dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

a. Gaya Kepemimpinan

Terdapat 5 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui untuk item pernyataan X1.1 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS) , 1% responden menyatakan netral (N), 47% responden menyatakan setujui (S), dan 52% responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item pernyataan X1.2 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 42% responden menyatakan setuju (S) dan 54% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X1.3 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 55% responden menyatakan setuju (S), 42% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X1.4 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 45% responden menyatakan setuju (S) , 53% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X1.5 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 54% responden menyatakan setuju (S), 43% responden menyatakan sangat setuju (SS).

b. Kesiapan untuk berubah

Terdapat 5 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan kesiapan untuk berubah. Persepsi responden terhadap variabel kesiapan untuk berubah dapat diketahui untuk item pernyataan X2.1 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 0% responden menyatakan netral (N), 53% responden menyatakan setuju (S), dan 47% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X2.2 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 1% responden menyatakan netral (N), 47% responden menyatakan setuju (S), dan 52% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X2.3 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 1% responden menyatakan netral (N), 42% responden menyatakan setuju (S), 53% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X2.4 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 0% responden menyatakan netral (N), 50% responden menyatakan setuju (S), 50% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X2.5 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 4% responden menyatakan netral (N), 50% responden menyatakan setuju (S), 46% responden menyatakan sangat setuju (SS).

c. Kompetensi

Terdapat 4 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan kompetensi. Persepsi responden terhadap variabel kompetensi dapat diketahui untuk item pernyataan X3.1 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 48% responden menyatakan setuju (S), dan 49% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X3.2 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 36% responden menyatakan setuju (S), dan 62% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X3.3 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 1% responden menyatakan netral (N), 49% responden menyatakan setuju (S), 50% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X3.4 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 43% responden menyatakan setuju (S), 55% responden menyatakan sangat setuju (SS).

d. Kinerja karyawan

Terdapat 6 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan kinerja karyawan. Persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui untuk item pernyataan Y1.1 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 0% responden menyatakan netral (N), 42% responden menyatakan setuju (S), dan 58% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Y1.2 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 45% responden menyatakan setuju (S), dan 53% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Y1.3 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 41% responden menyatakan setuju (S), 57% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Y1.4 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 45% responden menyatakan setuju (S), 52% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Y1.5 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 44% responden menyatakan setuju (S), 54% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Y1.6 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 33% responden menyatakan setuju (S), 64% responden menyatakan sangat setuju (SS).

e. Disiplin kerja

Terdapat 3 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan disiplin kerja. Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dapat diketahui untuk item pernyataan Z1.1 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3% responden menyatakan netral (N), 42% responden menyatakan setuju (S), dan 55% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan Z1.2 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 1% responden menyatakan netral (N), 35% responden menyatakan setuju (S), dan 64% responden menyatakan sangat setuju (SS). Item pernyataan X1.3 sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0%

responden menyatakan tidak setuju (TS), 2% responden menyatakan netral (N), 37% responden menyatakan setuju (S), 61% responden menyatakan sangat setuju (SS).

B. Uji Validitas

Instrumen valid adalah sebuah instrumen yang bisa digunakan sesuai dengan fungsinya seperti dapat digunakan untuk mengukur terhadap apa yang akan diukur dan menampilkan hasil apa yang harus ditampilkan. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah *repurchase intention*, jika instrumen tersebut dapat mengukur *repurchase intention* maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Analisis sebuah faktor guna mengkorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang diukur, yang mempunyai ketetapan seperti berikut ini:

- Data dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai lebih kecil atau lebih rendah dari 0,30 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.
- Data dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai paling minimum adalah 0,30, jika nilai lebih di atasnya 0,30 maka data dapat dikatakan data valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel	(R-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1.1	0,733	0,30	0,00	Valid
	X1.2	0,779		0,00	Valid
	X1.3	0,656		0,00	Valid
	X1.4	0,707		0,00	Valid
	X1.5	0,702		0,00	Valid
Kesiapan untuk berubah	X2.1	0,665	0,30	0,00	Valid
	X2.2	0,640		0,00	Valid
	X2.3	0,641		0,00	Valid
	X2.4	0,500		0,00	Valid
	X2.5	0,693		0,00	Valid
Kompetensi	X3.1	0,727	0,30	0,00	Valid
	X3.2	0,729		0,00	Valid
	X3.3	0,722		0,00	Valid
	X3.4	0,594		0,00	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,673	0,30	0,00	Valid
	Y1.2	0,580		0,00	Valid
	Y1.3	0,695		0,00	Valid
	Y1.4	0,731		0,00	Valid
	Y1.5	0,716		0,00	Valid
	Y1.6	0,694		0,00	Valid
Disiplin kerja	Z1.1	0,804	0,30	0,00	Valid
	Z1.2	0,737		0,00	Valid
	Z1.3	0,714		0,00	Valid

Sumber: Data diolah dengan software IBM SPSS statistic 25

Dari hasil pengujian validitas di atas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien di atas 0,30 (>0,30) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

C. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan instrumen yang reliabel jika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur sebuah objek atau subjek yang sama dengan orang maupun waktu yang berbeda ataupun sama masih menunjukkan hasil data yang relatif sama. Uji statistik *Chronbach Alpha* adalah salah satu uji yang dapat digunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *Chronbach Alpha* lebih kecil daripada 0,50 maka instrumen dinyatakan tidak mempunyai nilai reliabilitas (tidak reliabel).
- Jika nilai *Chronbach Alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,50 maka nilai dikatakan memiliki nilai reliabilitas (reliabel).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,762	0,50	Reliabel
Kesiapan untuk berubah	0,618	0,50	Reliabel
Kompetensi	0,648	0,50	Reliabel
Kinerja karyawan	0,772	0,50	Reliabel
Disiplin kerja	0,616	0,50	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan software IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* lebih besar dari 0,50 pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai 0,762, kesiapan untuk berubah sebesar 0,618, kompetensi sebesar 0,648, kinerja karyawan sebesar 0,772 dan disiplin kerja sebesar 0,616. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisisoner yang digunakan memiliki reliabilitas.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis pada grafik data dan pengujian secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian secara statistik untuk melakukan sebuah uji normalitas dengan sinifikasi pada metode *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan data yang beredar atau berdisribusi merupakan data tidak normal.
- Jika nilai sginikansi pada uji *Kolmogrov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yan beredar atau data yang berdistribusi adalah data secara normal.

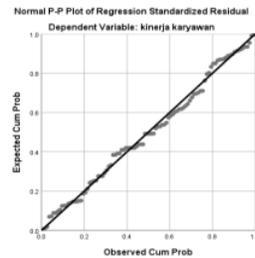
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5267472
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.046
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 3. Uji normalitas

Sumber : data diolah menggunakan software spss statistic 25

Berdasarkan pada table di atas, hasil dari uji normalitas kolmogorov smirnov nilainya sebesar 0,200. Dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data dapat dilihat pada hasil Plot of Regression Residual. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut :



Sumber : Data diolah dengan software IBM SPSS statistic 25

Gambar 1. Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil penelitian ini telah memenuhi syarat *normal probability plot*, artinya data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi dengan normal.

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi adanya multikolinieritas antar variabel bebas, begitupun sebaliknya.

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.458	2.679		.544	.588		
	gaya kepemimpinan	.107	.093	.098	1.151	.253	.703	1.423
	kesiapan untuk berubah	.286	.114	.214	2.499	.014	.691	1.447
	Kompetensi	.747	.117	.509	6.413	.000	.801	1.249
	disiplin kerja	.254	.154	.139	1.650	.102	.716	1.397

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4. Uji multikolinieritas

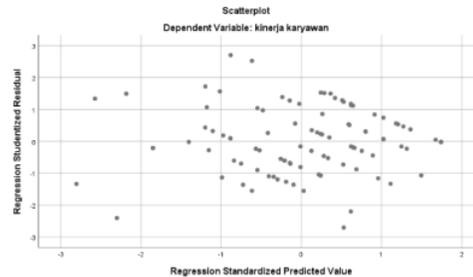
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,423 dengan nilai tolerance 0,703, nilai VIF pada variabel kesiapan untuk berubah sebesar 1,447 dengan nilai tolerance 0,691, nilai VIF variabel kompetensi sebesar 1,249 dengan nilai tolerance 0,801, dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,397 dengan nilai tolerance 0,716. Dimana semua variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance tidak lebih dari 0,9. Maka, dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas atau tidak adanya korelasi antar variabel independen, dependen dan moderating.

F. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa residual variabel tidak sama untuk sebuah penelitian didalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak ada didalam sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika terjadi sebaran titik-titik dalam grafik yang membentuk sebuah pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas pada penelitian tersebut.
2. Jika tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik didalam grafik tersebut menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam penelitian tersebut.



Sumber : Data Diolah SPSS 25

Dari gambar di atas sesuai dengan hasil software IBM SPSS statistic 25 data dari variabel gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah, kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating telah menyebar secara acak yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Uji regresi linier berganda koefisien determinasi (R^2)

Uji *R square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji *R square* :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.146	2.038

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Tabel 5. Uji koefisien determinasi gaya kepemimpinan

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi berganda memiliki nilai sebesar 0,154 atau 15,4% sehingga variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 15,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.173	2.005

a. Predictors: (Constant), kesiapan untuk berubah

Tabel 6. Uji koefisien determinasi kesiapan untuk berubah

Sumber: data diolah dengan software spss 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi berganda memiliki nilai sebesar 0,181 atau 18,1% sehingga variabel kesiapan untuk berubah

dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 18,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.404	1.702

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Tabel 7. Uji koefisien determinasi variabel kompetensi
Sumber: data diolah dengan menggunakan spss 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi berganda memiliki nilai sebesar 0,410 atau 41,0% sehingga variabel kompetensi dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 41,0% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

H. Uji Hipotesis (uji T)

Uji t berfungsi untuk melihat dari masing-masing variabel bebas dengan cara persial terhadap variabel terikat. Uji koefisien variabel bebas akan digunakan untuk mengetahui apakah dalam uji t memiliki pengaruh yang berarti atau tidak pada variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.664	2.279		7.752	.000
	gaya kepemimpinan	.431	.102	.393	4.228	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 8. Uji T variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Sumber: data diolah dengan software spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai T hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,228. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai T tabel (1,660) yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.474	2.754		5.255	.000
	kesiapan untuk berubah	.569	.122	.425	4.654	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 9. Uji T variabel kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan
Sumber: data diolah dengan software spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai T hitung variabel kesiapan untuk berubah sebesar 4,654. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai T tabel (1,660) yang artinya variabel

kesiapan untuk berubah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.268	2.066		4.969	.000
	Kompetensi	.940	.114	.640	8.252	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 10. Uji T variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan
Sumber: data diolah dengan software spss 25

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat dari nilai T hitung variabel kompetensi sebesar 8,252. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai T tabel (1,660) yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

I. Uji MRA (Moderated Regression Analysis)

Uji moderated regression analysis berfungsi untuk mengetahui apakah variabel moderating dapat memoderasi dari variabel bebas dan berpengaruh pada variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.611	2.224		9.268	.000
	gaya kepemimpinan	-.143	.167	-.131	-.860	.392
	X1Z	.032	.008	.635	4.175	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 11. Uji MRA gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin kerja
Sumber: data diolah dengan software spss 25

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,00 artinya lebih kecil dari 0,05 dan T hitung X1Z sebesar (4,175) lebih besar dari T tabel (1,660) yang dapat di artikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja mampu memoderasi interaksi antara pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Disiplin kerja memepkuat hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.722	2.790		6.711	.000
	kesiapan untuk berubah	-.032	.191	-.024	-.168	.867
	X2Z	.030	.008	.561	3.926	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 12. Uji MRA kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin kerja
Sumber: data diolah dengan software spss 25

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,00 artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai T hitung X2Z (3,926) lebih besar dari T tabel (1,660) yang dapat di artikan bahwa variabel kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja mampu memoderasi interaksi antara pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y. Disiplin kerja memperkuat pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.068	2.177		6.003	.000
	Kompetensi	.421	.200	.287	2.109	.038
	X3Z	.026	.009	.422	3.102	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 13. Uji MRA kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin kerja
Sumber; data diolah dengan software spss 25

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,00 artinya lebih kecil dari 0,05 yang dapat di artikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja mampu memoderasi interaksi antara pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y. Dalam interaksi tersebut memiliki nilai positif yang dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja memperkuat interaksi antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

J. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan software IBM SPSS statistic versi 25, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah, kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kabupaten Mojokerto sebagai berikut :

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini dapat di artikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan untuk lebih baik lagi dalam kinerjanya pada BSI.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hasil dari penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di BSI kabupaten Mojokerto mampu bersikap jujur dan bersikap transparan pada bawahannya dalam menilai kinerja karyawan, bertindak tegas terhadap pemberlakuan peraturan serta hukuman pada bawahannya yang melanggar aturan, pemimpin pun juga memberikan motivasi untuk bawahannya, membangun komunikasi yang baik dan menyengkan dengan karyawan dan membangun hubungan yang erat dengan karyawan. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini di buktikan sesuai dengan gaya kepemimpinan model transformasional dan demokratis dimana pemimpin akan terbuka dan menerima segala masukan karyawan serta menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sehingga karyawan tidak merasa canggung ketika hendak mengutarakan pendapatnya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa kesiapan untuk berubah dapat menyakinkan dan kemampuan karyawan untuk focus terhadap perubahan organisasi.

Kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hasil dari penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi dengan menunjukkan adanya keyakinan karyawan terhadap keuntungan yang didapatkan perusahaan setelah perusahaan mengalami perubahan, karyawan juga menyakini bahwa perubahan yang disarankan mempunyai dampak yang baik untuk perusahaan, kefokusn karyawan pada manfaat perubahan, karyawan mampu untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan didukung pimpinan dan jajaran manajemen yang ikut serta memotivasi karyawan mewujudkan perubahan tersebut. .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kesiapan untuk berubah packaging berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini di artikan bahwa kompetensi dapat menerapkan, mengelola tugas, berinteraksi dan juga memiliki pengetahuan yang luas. Semakin baik dan tinggi kompetensi yang karyawan miliki maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan baik.

Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada BSI kabupaten Mojokerto mampu menerapkan ilmu pengetahuan serta informasi mengenai bagian tugas pekerjaannya, karyawan juga mempunyai ilmu pengetahuan yang luas dan memadai tentang apa saja bagian pekerjaan yang akan di kerjakan, karyawan mempunyai kemampuan dalam mengelolah tugas pekerjaannya dengan sebaik mungkin serta karyawan juga mempunyai keahlian dalam menhadapi setiap permasalahan dalam pekerjaan, dan karyawan bersikap sopan saat menghadapi nasabah serta mampu berinteraksi dengan baik terhadap nasabah. Hal ini dibuktikan dalam dimensi kompetensi karyawan yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, jole role environment skill, dan transfer skill.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memperkuat interaksi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya saat pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan kkepada karyawan dengan baik maka disiplin kerja karyawan pun akan meningkat sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu sikap sistematis dimana karyawan akan melakukannya dengan senang hati. Kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bank Syariah Indonesia baru saja melakukan merger dengan beberapa bank syariah tentunya para karyawan pun masih menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Dengan kehadiran karyawan yang tepat waktu dan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan, karyawan yang selalu mematuhi aturan dan perintah tugas dari pimpinan, serta karyawan yang selalu memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan mencapai hasil yang mermutu dan maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu memperkuat interaksi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

5. H5: Kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memperkuat interaksi antara pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan. Perubahan perusahaan akan berjalan sesuai keinginan perusahaan apabila didukung dengan kesiapan karyawan dan perusahaan serta keyakinan keryawan dalam perubahan yang dilakukan perusahaan. Artinya karyawan tentunya mempunyai keyakinan terhadap manfaat yang akan diperoleh perusahaan, karyawan juga akan memfokuskan dirinya terhadap perubahan yang akan dihadapi secara bersama-sama, karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan keahliannya untuk mengaplikasikan dan menghadapi perubahan perusahaan, dukungan dari manajemen perusahaan dan pimpinan dibutuhkan karyawan agar karyawan tetap termotivasi untuk menjalankan semua perubahan yang sedang dilakukan perusahaan. Dengan didukungnya kedisiplinan para karyawan dalaam melaksanakan pekerjaannya maka, kinerja karyawan akan optimal dan menghasilkan kinerja yang bermutu. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan membuat karyawan lebih memiliki kesiapan untuk menghadapi dan menjalankan perubahan perusahaan.. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat saat kesiapan karyawan menuju perubahan di dukung oleh perusahaan dengan terlibatnya manajemen perusahaan, pemimpin dan pemberian fasilitas yang memadai

6. H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memperkuat interaksi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya Ketika kompetensi karyawan meningkat maka disiplin kerja karyawan juga meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Karyawan mampu menerapkan ilmu pengetahuan, berinteraksi dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi optimal. Disiplin kerja karyawan akan meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan dan juga meningkatkan bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Karyawan memiliki kreatifitas dalam

memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, karyawan memiliki kemandirian untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, karyawan juga mempunyai komitmen yang tinggi dengan perusahaan dan tanggung jawab atas tugas pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya bahkan melebihi dari pada target pekerjaannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kesiapan untuk berubah dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating pada Bank Syariah Indonesia di Mojokerto. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI di kabupaten Mojokerto. Hal ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin maksimal.
2. Kesiapan untuk berubah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI kab Mojokerto. Maka, diartikan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah mempengaruhi kinerja karyawan. Kesiapan karyawan dalam menuju perubahan dibutuhkan perusahaan agar karyawan dapat menerima dan beradaptasi pada perubahan perusahaan. Semakin baik karyawan siap untuk menerima perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat semakin baik.
3. Kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI di kabupaten Mojokerto. Dapat di artikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Keahlian, ilmu pengetahuan dan juga kemampuan karyawan dalam berinteraksi adalah salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka, karyawan yang berkompeten kinerjanya juga akan meningkat optimal.
4. Disiplin kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan meningkat ketika pemimpin perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dalam perusahaan dengan baik dan menjalin hubungan yang positif dengan para karyawan perusahaan.
5. Disiplin kerja memperkuat hubungan pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keyakinan karyawan dan kesiapan karyawan untuk menuju perubahan meningkat dengan didukungnya perasaan yakin dan focus terhadap perubahan perusahaan. Karyawan juga yakin akan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan dan dirinya bahwa perubahan yang dilakukan berdampak baik untuk kelanjutan perusahaan dan para karyawan.
6. Disiplin kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan meningkat dan kedisiplinan kerja karyawan juga meningkat maka kinerja karyawan juga ikut serta menjadi optimal. Kedisiplinan karyawan yang baik menunjukkan bagaimana karyawan memiliki rasa peduli terhadap perusahaan dan seberapa besar karyawan mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ini ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selain itu terimakasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, orang terkasih, saudara kandung, sahabat , rekan, teman penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikanya penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- [2] Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Taruli Pebrina, E. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- [3] Ashari (2010). The Effect Of Training and Work Motivation To Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. pp: 1-10.
- [4] Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan:Unimed.
- [5] Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan-Sumut:Madanatera

- [6] Banjongprasert, J. (2017). *An Assessment Of Change-Readiness Capabilities and Service Innovation Readiness and Innovation Performance: Empirical Evidence from MICE Venues*. IJEM International Journal Of Economics and Management, 11, 1-7.
- [7] Catio, M., & Sunarsi, D. (n.d.). Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). 17(2), 15–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02>
- [8] Cordelia Izaak, W., Prima Rini, H., Ekonomi dan Bisnis, F., & Timur, J. (2020). *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen PENGARUH KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN PROACTIVE BEHAVIOR TERHADAP KINERJA* (Vol. 14, Issue 3). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- [9] Deplaces, David (2005). *A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change*. Journal Of Behavioral and Applied Management, 7 (1), 25-39.
- [10] Fathoni, A. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- [11] Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang edisi 7: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- [12] Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] Hidiyani, S. (2014). *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*. JURNAL PSIKOLOGI, 4 (1), 17-33.
- [14] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Harris, S. G. (2007). *The Journal Of Applied Behavioral Science The Systematic Development Of a Scale*. Field and Stanley G. Harris Journal Of Ap, 43, 232. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- [15] Mangkunegara. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- [16] Moklas (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)*. Fokus Ekonomi Vol 10. No. 2 Desember 2015 : 99-119.
- [17] Moechariono. (2012). " *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [18] Muliadi Manalu, F., Kunci, K., Kepemimpinani, G., Kerja, M., Kerja, S., & Karyawan, K. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 7, Issue 1).
- [19] Nurhaeda Z (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Mirai Management 6 (1).
- [20] Pramadani, A. B. (2012). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1 (03), 112-119.
- [21] Pratama, ferina nadya. (2020). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Staphylococcus aureus Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*. In Skripsi.
- [22] Prayatna, Agus Heri dan Made Subudi, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(2):pp: 845-872.
- [23] Rivai, Z, Veitzhal, dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [24] Sedarmayanti (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maja.
- [25] Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG*. 5(12), 7956–7983.*Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*(1): 1–13.
- [26] Shafura Muthi, S., & Djuwita Dra, A. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DILINGKUNGAN TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*. https://rekrutmen.telkom.co.id/index.php?r=site/listSub&id=5reppm3pPDw_H85JK0VcJHTmEPaZBg3u4.
- [27] Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling Di Sekolah : Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [28] Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- [29] Wibowo . (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [30] Wibowo, (2012). " *Manajemen Kinerja*". Rajawali Press. Jakarta.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

4%

2

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

3%

3

journal.um-surabaya.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On