

***PATH ANALYSIS* DALAM PEMBENTUKAN MODEL
PENENTU PRESTASI KERJA APARATUR PADA
KANTOR BUPATI TANAH DATAR**



**Oleh :
CHYNTIA GITA SISILIA PURNAMA
NIM 18030106/2018**

**PROGRAM STUDI MATEMATIKA
DEPARTEMEN MATEMATIKA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

***PATH ANALYSIS* DALAM PEMBENTUKAN MODEL
PENENTU PRESTASI KERJA APARATUR PADA
KANTOR BUPATI TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Sains*



**Oleh:
CHYNTIA GITA SISILIA PURNAMA
NIM 18030106/2018**

**PROGRAM STUDI MATEMATIKA
DEPARTEMEN MATEMATIKA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : *Path Analysis* dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi
Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar

Nama : Chyntia Gita Sisilia Purnama

NIM : 18030106

Program Studi : Matematika

Departemen : Matematika

Fakultas : Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Padang, 6 Juni 2022

Disetujui oleh,
Pembimbing



Dra. Hj. Helma, M.Si
NIP. 19680324 199603 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Nama : Chyntia Gita Sisilia Purnama
NIM / TM : 18030106/2018
Program Studi : Matematika
Departemen : Matematika
Fakultas : Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

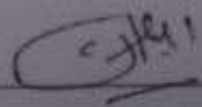
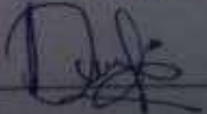
Dengan Judul Skripsi

***Path Analysis* dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar**

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Matematika Departemen Matematika
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Negeri Padang

Padang, 31 Mei 2022

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Hj. Helma, M.Si	
Anggota	: Dr. Arnellis, M.Si	
Anggota	: Dr. Devni Prima Sari, S.Si, M.Sc	

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chyntia Gita Sisilia Purnama
NIM : 18030106
Program Studi : Matematika
Departemen : Matematika
Fakultas : Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi saya dengan judul ***“Path Analysis dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar”*** adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam tradisi keilmuan. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat dan negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 6 Juni 2022

Diketahui oleh,
Kepala Departemen Matematika,



Dra. Media Rosha, M.Si
NIP. 19620815 198703 2 004

Saya yang menyatakan,



Chyntia Gita Sisilia Purnama
NIM. 18030106

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, papa tersayang Lusi Sulistiono yang telah berkorban jiwa dan raganya serta tidak mengenal lelah demi penulis, dan mama tersayang Sri Prima Donna yang telah berkorban nyawa demi lahirnya penulis sehingga penulis bisa sampai di titik ini.
2. Adik penulis, Chlarissa Dwi Komala dan Alif Wiraldi yang telah memberikan semangat, motivasi, dan do'a untuk penulis.
3. Teman-teman penulis, Trivonda Meilanta, Irdianto Prima, Hayatun Nufus, Tia Istiramadhani, Nurma Yenni, Fiera Yosela, Mella Susriyanti, Havifah Husnatul Khatimah, Putriyana Nursal, Moni Sarisa, dan Ahmad Nawawi yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis.

Path Analysis dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar

Chyntia Gita Sisilia Purnama

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai terhadap pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu, gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja. Untuk menentukan faktor yang signifikan digunakan *Path Analysis*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan faktor penentu prestasi kerja aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan. Data yang digunakan adalah data primer dari hasil penyebaran kuesioner kepada 189 aparatur Kantor Bupati Tanah Datar. Dari populasi tersebut, dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik *Proporsional Stratified Random Sampling*, diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 aparatur. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, variabel *intervening* adalah motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kompetensi, sedangkan variabel endogen adalah prestasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh model penentu prestasi kerja aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar adalah $X_6 = 0,796X_3 + 0,359\varepsilon_4$. Faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja adalah motivasi kerja, sedangkan secara tidak langsung adalah gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja. Besar pengaruh langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja bernilai 0,796. Besar pengaruh tidak langsung bernilai 0,328. Jadi, besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah 32,8%.

Kata kunci: *Path Analysis*, Prestasi Kerja

Path Analysis in the Formation of a Model for Determining Employee Performance at the Tanah Datar Regent's Office

Chyntia Gita Sisilia Purnama

ABSTRACT

Work performance is the result achieved on the job. Factors that affect work performance, namely, leadership style, competence, motivation, discipline, and job satisfaction. To determine the significant factor used *path analysis*. The aims of this study are to determine the factor of determining the performance of the apparatus at the office of the regent of Tanah Datar.

This type of research is applied research. The data used is primary data from the results of distributing questionnaires to 189 officials from the Tanah Datar Regent's Office. Of the population, using the Slovin formula and *Proporsional Stratified Random Sampling* technique, obtained a total sample of 65 officers. Exogenous variables in this study are leadership style, and job satisfaction, intervening variables are work motivation, work discipline and competence, while the endogenous variable is work performance. The data analysis technique used is Path Analysis.

Based on the results of the study, the model for determining the work performance of the apparatus at the office of the regent of Tanah Datar is $X_6 = 0,796X_3 + 0,359\varepsilon_4$. Factors that directly affect work performance is work motivation, while indirectly is leadership style through work motivation. The direct influence of work motivation on work performance is 0.796. The magnitude of the indirect effect is 0,328. So, the total influence of leadership style and work motivation on work performance is 32,8%.

Keywords: Path Analysis, Work Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji peneliti ucapkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia, kemampuan, kesempatan serta kemudahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah “***Path Analysis*** dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar”. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW. yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian dari pernyataan untuk memperoleh gelar Sarjana Sains (S.Si) pada Program Studi Matematika Jurusan Matematika FMIPA Universitas Negeri Padang. Peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Helma, M.Si., Dosen Pembimbing sekaligus Penasehat Akademis.
2. Ibu Dr. Arnellis, M.Si dan Ibu Dr. Devni Prima Sari, S.Si, M. Sc., Dosen Penguji.
3. Ibu Dra. Media Rosha, M.Si., Ketua Program Studi Matematika sekaligus Kepala Departemen Matematika FMIPA UNP.
4. Bapak dan Ibu dosen Departemen Matematika FMIPA UNP yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada peneliti.

5. Semua pihak yang telah banyak membantu dan memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bimbingan dan bantuan yang diberikan kepada peneliti menjadi amal dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari dalam penulisan ini masih belum sempurna karena keterbatasan peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, dan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Januari 2022

Chyntia Gita Sisilia Purnama

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Pertanyaan Penelitian	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
1. Gaya Kepemimpinan	10
2. Kompetensi	12
3. Motivasi Kerja	15
4. Kedisiplinan Kerja	16
5. Kepuasan Kerja	17
B. Analisis Jalur	17
1. Diagram jalur dan persamaan struktural	25
2. Dekomposisi hubungan antar variabel	26
3. Koefisien korelasi	27
4. Koefisien jalur	28
5. Koefisien determinasi dan faktor residual	31
6. Menguji koefisien jalur dan trimming	32
7. Uji kesesuaian model	34
C. Hubungan Antar Variabel	35
D. Kerangka Konseptual	39

BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Jenis dan Sumber Data	41
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
D. Variabel Penelitian dan Struktur Data	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Struktur Data	46
E. Instrumen Penelitian	47
F. Validitas Instrumen	48
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN	50
A. Deskripsi Data	50
B. Analisis Data	56
1. Analisis Keterkaitan antar Variabel ..	56
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Pengujian Hipotesis	63
4. Perhitungan Faktor Residu	69
5. Uji Kesesuaian Model	71
C. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 . Model Rantai Sebab Akibat	19
2 . Diagram Jalur Tiga Variabel Bebas	29
3 . Diagram Jalur yang Diajukan	39
4 . Diagram Jalur Berdasarkan Matriks Korelasi	56
5 . Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
6 . Diagram Jalur Lengkap Setelah Pemangkasan	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 . Jumlah Sampel Aparatur Berdasarkan Strata Status Kepegawaian	43
2 . Format Data	46
3 . Kisi-kisi Instrumen	48
4 . Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	51
5 . Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	52
6 . Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	53
7 . Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja	53
8 . Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	54
9 . Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja	55
10 . Matriks Korelasi	56
11 . Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja	58
12 . Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi	58
13 . Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	59
14 . Hasil Uji Linearitas Variabel Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi	59
15 . Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Kompetensi	60
16 . Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja	60
17 . Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	60
18 . Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi	61
19 . Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi dan Prestasi Kerja	61
20 . Uji Heteroskedastisitas	62
21 . Hasil Uji F Sub-Struktural 1	64
22 . Hasil Uji F Sub-Struktural 2	64
23 . Hasil Uji F Sub-Struktural 3	65
24 . Hasil Uji T Sub-Struktural 3	66
25 . Hasil Uji T Sub-Struktural 3 Setelah Pemangkasan	67
26 . Hasil Uji F Sub-Struktural 4	67
27 . Hasil Uji T	68
28 . Hasil Uji T Sub-Struktural 4 Setelah Pemangkasan	68
29 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Pertama	69
30 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Kedua	69
31 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Ketiga	69
32 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Ketiga Setelah Pemangkasan	69
33 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Keempat	69
34 . Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Keempat Setelah Pemangkasan	70
35 . Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Eksogen dengan Variabel Endogen	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 . Kuesioner Penelitian	82
2 . Uji Asumsi Klasik	86
3 . Matriks Korelasi	88
4 . Uji Hipotesis	90
5 . Lembar Validasi Kuesioner Penelitian	92
6 . Data Penelitian	95

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor sentral dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Rahman, 2009).

Kolaborasi antar organisasi dewasa ini tidak hanya di dalam negeri saja, tetapi sudah mulai mengarah ke ranah internasional. Oleh karena itu, setiap organisasi (pemerintah maupun perusahaan swasta) dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan kinerja organisasi yang menjadi mitranya. Di sini permasalahannya adalah bagaimana menerapkan manajemen kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi (Maarif dan Kartika, 2021, hal. 3).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa kepemimpinan yang baik (Mendrofa, 2019). Pemerintahan yang dapat memberikan pelayanan dengan baik dan selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat merupakan pemerintahan yang baik, untuk itu pemerintah harus memiliki prinsip pengelolaan pemerintah yang baik yaitu partisipasi, sesuai aturan hukum, transparansi, serta visi strategis (Rahmawaty, 2020). Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab (Putra, 2015). Pada dasarnya menjadi seorang pemimpin akan selalu disorot dan diuji untuk menjadi teladan. Posisi pemimpin harus bisa menjadi pusat perhatian yang bernilai positif

dan menarik. Dalam realitasnya, keberadaan keteladanan seorang pemimpin tidak hanya agar para anggota mengikuti perintah dari seorang pemimpin. Dalam puncaknya, keteladanan seorang pemimpin akan menjadikan para anggota melakukan identifikasi bahwa pemimpinnya merupakan pribadi yang menjadi modelnya (Chrisharyanto, Rahmania, dan Kertamuda, 2010).

Teori menjelaskan secara eksplisit pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran suatu lembaga (Ndruru, 2021). Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ediyanto dan Sujianto (2013), Wayan Widiartana (2016), dan Indra Firdiyansyah (2016). Berdasarkan *path goal theory leadership* terdapat dua variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja. Teori *path goal* menjelaskan dampak perilaku kepemimpinan pada motivasi bawahan, kepuasan, dan kinerja (Saputra et.al, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli, kompetensi juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif,

efisien dan produktif. Kompetensi yang dimiliki pegawai dipastikan mampu membawa suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang memiliki kompetensi sangat diperlukan dalam rangka penyelenggaraan organisasi yang baik (Noorita, Fathoni dan Minarsih, 2019). Menurut Ma'arif dan Kartika (2021) dalam bukunya kompetensi adalah persyaratan yang harus dipenuhi (*minimum requirement*) untuk dapat menghasilkan kinerja, karena kompetensi menggambarkan proses bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan jika kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Indra Firdiyansyah (2016), Panggabean (2013) serta Ediyanto dan Sujianto (2013).

Berbagai perusahaan, organisasi, dan lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik merupakan langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang memuaskan. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Widiartana, 2016). Hubungan kinerja dan motivasi secara matematika dapat ditulis $P=f(A.M)$ atau $P=A \times M$. *Performance (P)* adalah fungsi (*f*) dari *ability level (A)* dan *degree of motivation (M)*. Campuran dari kemampuan dan motivasi yang diterapkan pada suatu prestasi kerja (kinerja) adalah suatu kemampuan yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan bisa mempengaruhi suatu keragaman berupa produktivitas kerja menjadi lebih baik atau individu

dapat menjadi lebih produktif. Jika kemampuan tinggi dan motivasi rendah akan muncul permasalahan mengenai suatu tujuan dari suatu organisasi. Jika motivasi tinggi namun kemampuan rendah, individu tersebut memerlukan suatu pemberdayaan untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Jika seseorang itu memiliki motivasi rendah dan mempunyai kemampuan yang rendah pula maka akan berdampak pada produktivitas (Riniwati, 2016).

Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi, maka ia akan melaksanakan tugas terutama dalam hal ketepatan terhadap waktu dan ketepatan pelaksanaan tugas serta berusaha melaksanakan tugas sesuai aturan tata tertib yang berlaku. Menurut Afianto dan Utami (2017: 63) menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian Gilang Tri Sartono dan Roni Kambara (2020), terdapat pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau “pencapaian peran yang sukses” dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri, artinya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan (Ndruru, 2021). Unsur yang paling dominan untuk mencapai prestasi kerja yang baik adalah sumber daya manusia, apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja tinggi, maka perencanaan yang telah disusun dengan baik dan rapi akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai

adalah suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi (Widiartana, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi apakah prestasi kerja dalam suatu lembaga tinggi atau rendah, seperti kemampuan, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dengan organisasi. Di beberapa organisasi, prestasi kerja lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Suatu lembaga membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi dilihat dari perkembangan kompetitif dan mengglobal. Pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka pada saat yang sama sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang (Widiartana, 2016).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di atas, maka gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja penting untuk dikaji sehingga suatu lembaga akan berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dilihat hubungan gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan terkhusus pada aparatur Kantor Bupati Tanah Datar.

Kantor Bupati Tanah Datar merupakan salah satu instansi pemerintah. Upaya menciptakan kinerja aparatur Kantor Bupati tanah Datar terlihat masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sedikit sulit untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Beberapa kendala di Kantor Bupati Tanah antara lain pegawai masih ada yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan ada yang

pulang kerja lebih awal. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja aparatur akan menurun. Oleh karena itu, upaya peningkatan prestasi kerja aparatur pemerintah kabupaten perlu terus ditingkatkan.

Dari faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, akan dilihat manakah yang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung. Selain itu akan dilihat pula seberapa besar pengaruh langsung maupun tidak langsung faktor-faktor tersebut dalam menentukan prestasi kerja aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar. Untuk menganalisis masalah ini digunakan metode analisis jalur.

Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk melihat suatu hubungan antar variabel, di antaranya Korelasi *Product Moment*, *Rank Spearman*, Analisis Regresi, Analisis Jalur, dan lain sebagainya. Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y (Wijayanto, 2008). *Rank Spearman* berguna untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Analisis regresi adalah metode analisis statistika untuk menggambarkan model hubungan keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Susanti, Sukmawaty, dan Salam, 2019). Aplikasi analisis regresi dalam aktivitas penelitian pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua model dilihat dari tujuannya, yaitu model regresi dan model struktural atau model analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi berganda (Ghodang, 2020).

Model regresi digunakan untuk menganalisis pola hubungan sebuah variabel dependen atau prediktan Y dengan satu atau beberapa variabel independen atau

prediktor X_k dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen Y atas dasar nilai tertentu dari nilai variabel independen X_k . Pada model regresi tidak berbicara mengenai hubungan sebab akibat. Sedangkan model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan sebab akibat atau *causal effect* (Ghodang, 2020).

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Tujuan analisis jalur adalah untuk memberikan perkiraan besarnya dan signifikansi hubungan kausal yang dihipotesiskan di antara himpunan variabel yang ditampilkan melalui penggunaan diagram jalur (Stage, Carter, dan Nora, 2004). Di dalam penelitian ini, ada beberapa variabel yang digunakan. Selain itu penelitian ini tidak hanya untuk melihat hubungan masing-masing variabel, namun juga mencari besar pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas dengan variabel terikatnya. Sedangkan pada model regresi hubungan yang dianalisis bersifat tunggal. Hal ini dikarenakan dalam model hanya ada satu variabel akibat dan satu atau beberapa variabel penyebab, maka model hanya memiliki satu persamaan.

Oleh karena itu, metode analisis jalur cocok untuk digunakan. Hal ini dikarenakan analisis jalur dapat menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung secara serempak atau mandiri seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen). Berdasarkan uraian di atas, untuk melakukan identifikasi terhadap penentu dari prestasi kerja aparatur Kantor Bupati

Tanah Datar maka dianalisis faktor apa yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur Kantor Bupati Tanah Datar. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul ***“Path Analysis dalam Pembentukan Model Penentu Prestasi Kerja Aparatur pada Kantor Bupati Tanah Datar”***.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “Apakah penentu prestasi kerja aparatur pada Kantor Bupati tanah Datar?”

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja aparatur pada kantor Bupati Tanah Datar dengan *path analysis*.

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Kerja (Ha)

- a. Gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.
- c. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi.

2. Hipotesis Nihil (H_0)

- a. Gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- b. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.
- c. Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor penentu prestasi kerja aparatur pada Kantor Bupati tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1. Menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti tentang analisis jalur (*path analysis*).
- 2. Bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Bupati Tanah Datar dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi pimpinan kantor bupati.
- 3. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” tidak diterima.
2. Hipotesis kedua yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja” diterima.
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” tidak diterima.
4. Hipotesis keempat yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” diterima.
5. Hipotesis kelima yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” tidak diterima.
6. Hipotesis keenam yang berbunyi “Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi” tidak diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, diharapkan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya untuk mengkaji dan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, serta mampu menerapkan pemahaman analisis jalur pada permasalahan lainnya. Di dalam penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah kantor pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Selanjutnya penelitian ini hendaknya dapat menjadi

acuan bagi Kantor Bupati Tanah Datar dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan prestasi kerja aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- Ardilla, A. D. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv Makassar.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Chrisharyanto, H., Rahmania, T., & Kertamuda, F. E. (2014). Konsep pemimpin nasional yang baik: Survey pada masyarakat Jakarta. *Jurnal SosioHumaniora*, 5(1).
- Ferdinand, A 2006, Metode Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Penerbit Mitra Grup.
- Hadi, K., Kristiana, T., Ibie, E. N., & Nelly, S. (2007). Panduan penulisan skripsi.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 259334.
- Jannaty, M. H. B. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, UNIKA Soegijapranata Semarang).
- Kardi, 2015. Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kusnendi, 2005. Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Lisrel 8. UPI, Bandung.
- Koto, S. K., & Wulandari, A. (2020). Mendorong Kedisiplinan Pegawai melalui Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 83-92.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.

- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Mendrofa, M. S. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen PEMBNAS (JAM PEMBNAS)*, 4(1).
- Mufarrikoh, Z. (2019). Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis). Jakad Media Publishing.
- Nasional, K. A. (2004). Pedoman Perhitungan Statistik untuk Uji Profisiensi.
- Ndruru, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Noorita, A. M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2019). The Effect Of Leadership Style, Competency, And Organizational Culture On Employee Performance With Work Environment As A Mediation Variable (Studi Kasus PT. Eka Prima Graha Semarang). *Journal of Management*, 5(5).
- Noviyani, N., Warouw, H., & Palandeng, H. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Pns di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Keperawatan*, 1(1).
- Perdana, D. R., & Laksmiwati, H. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kedisiplinan Kerja pada Karyawan Happy Puppy Surabaya.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149.

- Rahman, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.*
- Rahmawaty, D. (2020). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 12-26.
- Rencher, A.R. (2002). *Methods of Multivariate Analysis*, Second Edition. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Santoso, A. B. (2018). *Tutorial & Solusi Pengolahan Data Regresi*. Agung Budi Santoso.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 4(2), 151-161.
- Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, D. N., Suseno, D. A. N., Gusty, S., ... & Siahaya, J. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. Yayasan Kita Menulis.
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epsan Batam. *JURNAL EKUIVALENSI*, 6(1), 133-147.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmi Ekonomi dan Manajemen*, 9(2).
- Sarwono, Jonathan; MSI, Cara Perhitungan. Mengubah Data Ordinal ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). 2019.

- Schumacker, Randal E & Richard G. Lomax. (1996). *A Beginner's Guide to SEM*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Inc. Pub.
- Somantri, A dan Sambas. 2006. Aplikasi Statistika Dalam Penelitian. Pustaka Setia. Bandung.
- Soekarso, Iskandar Putong, 2015, Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1). Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Stage, F. K., Carter, H. C., & Nora, A. (2004). Path analysis: An introduction and analysis of a decade of research. *The journal of educational research*, 98(1), 5-13.
- Susanti, D. S., Sukmawaty, Y., & Salam, N. (2019). *Analisis Regresi dan Korelasi*. IRDH.
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Penerbit: Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tamrin, H., & Raop, N. A. (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga darul Takzim (Ypkdt), Nusajaya, Johor Bahru (Job Satisfaction: The Correlation With Job Performance Among Staffs In Ypkdt, Nusajaya, Johor Bahru). *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, 8(2), 114-129.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). POPULASI DAN SAMPEL. *Pengantar Statistika I*, 33.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiartana, W., Zukhri, A., & Sujana, I. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 6(1).
- Wijayanto, A. (2008). Analisis Korelasi Product Moment Pearson.
- Yuliana, R. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bca Syariah Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 133-148.
- Zuhry, A. W., & Sugiyarti, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Diklat Struktural, Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 1-11.