

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT SEJAHTERA

M. Wiratmoko
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam usianya yang ke-50, Koperasi Kredit Sejahtera telah meraih prestasi yang gemilang: jumlah anggota mencapai 20.000 orang, total asset mencapai Rp160 milyar. Peran karyawan tentu sangat besar berkat Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Peran kepemimpinan dalam merangsang para karyawannya untuk berprestasi didukung dengan budaya organisasi serta karyawan yang disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan mengoptimalkan kinerja para karyawannya.

Gaya Kepemimpinan demokratis dimana setiap karyawan diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengaktualisasikan dirinya seharusnya mendorong pada kepuasan kerja yang ujung-ujung berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Namun demikian dengan peta talenta (*talent mapping*) yang beraneka ragam di antara para karyawan, ternyata ada sebagian karyawan yang harus diarahkan dan tidak punya inisiatif karena berbakat *achievement* rendah; artinya karyawan yang bersangkutan tidak punya ambisi untuk meraih sesuatu dan cenderung pasrah pada nasib. Ditambah lagi, karyawan tersebut tidak memiliki visi ke depan, hidupnya mau dibawa kemana. Akibatnya pimpinan harus memberikan arahan untuk setiap langkah yang akan dilaluinya dengan uraian tugas yang rinci.

Disiplin dalam arti komitmen terhadap pelaksanaan tugas terlebih empati pada anggota harus masuk dalam Budaya Organisasi yang telah dibentuk melalui sejarah Koperasi Kredit Sejahtera yang menginjak usianya yang ke-50 tahun, dibentuk melalui Employee Gathering serta wisata bersama ke Yogyakarta, Lembang, serta Singapura. Semangat kelompok yang diungkapkan dan ditulis di kaos “one spirit, one dream in one team” akan terwujud dalam kekompakan melayani anggota sebaik-baiknya.

Disiplin Kerja yang diterapkan pada jasa tidak cukup diartikan datang dan pulang tepat waktu. Pada era *member oriented*, karyawan harus peka terhadap kesulitan dan hambatan yang dihadapi oleh para anggota; terlebih di masa Covid-19 dimana perintah Jaga Jarak harus dipatuhi untuk mengurangi penyebaran Covid-19, jam buka kantor justru harus lebih pagi agar anggota tidak berjubel di pintu gerbang dan mengganggu masyarakat sekitar serta berpotensi penularan Covid-

19. Kesadaran semacam ini sering kali masih sangat kurang bahkan sampai tingkat pejabat yang berwenang untuk membuat peraturan.

Kinerja Karyawan di lingkungan Koperasi Kredit Sejahtera bisa diukur dari penambahan Jumlah Anggota setiap tahun yang diikuti dengan pertumbuhan Total Aset serta peningkatan pendapatan karena meningkatnya Pinjaman Beredar. Tentu saja, salah satu syarat yang paling penting dan harus dijaga adalah menurunnya kredit macet (*delinquency*); artinya pendidikan Mengelola Keuangan Keluarga bagi Pengurus, Karyawan dan Anggota tepat sasaran.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Yukl (1989) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat Yukl dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pemikiran tentang kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan. Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Madlock (2008) *Given the negative outcomes that result from low levels of employee job and communication satisfaction such as absenteeism and turnover, the current study identified specific supervisor behaviors that appear to have a strong effect on employee job and communication satisfaction.* Diperlukan pimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi serta empati pada bawahannya agar karyawan semakin bermartabat dan tidak diperlakukan sebagai budak. Bekerja adalah panggilan untuk membantu sesamanya dan wujud ketaatan pada Allah karena rasa syukur atas segala karunia-Nya.

Menurut Thoha (2021) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Green (2005) menyatakan *Effective regulation of discriminatory work cultures, I argue, requires that we rely less on courts to articulate and enforce specific, across-the-board rules and more on legal incentives that will facilitate contextual problem solving by employers.* Perlakuan yang adil

pada setiap karyawan akan menimbulkan kenyamanan kerja. Karyawan tidak iri hati karena diperlakukan sejajar di hadapan hukum. Kebiasaan hukum tajam ke bawah dan tumpul ke atas harus dihilangkan agar para karyawan bersemangat dalam bekerja.

Fernandez (2007) menyimpulkan *culture is bound to affect the nature of institutions. Differences in cultural beliefs (collectivist versus individualist), for example, were reflected in the different ways in which in the 11th century Genoese traders and Maghrebi traders set up their trading institutions, leading to very different economic development paths thereafter. My hypothesis is that the reverse causality is also likely to hold.* Bukan hanya Budaya mempengaruhi lembaga; lembaga juga berpengaruh pada dinamika evolusi budaya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Namun demikian, disiplin kerja perlu dilandasi tanggungjawab atas masa depan lembaganya. Disiplin kerja tidak bisa diartikan sekedar mengikuti aturan datang dan pulang tepat waktu. Seringkali jasa memerlukan pengorbanan mengingat anggota koperasi yang harus dilayani memiliki berbagai kesibukan. Karyawan Koperasi Kredit Sejahtera harus mampu mengatur waktunya sehingga Anggota bisa dilayani dengan sebaik-baiknya.

Andi Prayogi (2019) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Secara simultan Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Disiplin kerja merupakan komitmen akan visi dan misi organisasi. Karyawan yang punya komitmen akan serius dan focus dalam melaksanakan tugas serta bertanggungjawab atas segala tindakan dan keputusannya serta mau bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk meraih visi dan misi lembaga.

Disiplin kerja ada kaitannya dengan rasio antara jumlah anggota dan jumlah karyawan. Semakin tinggi rasionya, semakin dibutuhkan banyak waktu untuk melayani anggota. Biasanya bagian account officer yang bertugas untuk menganalisis pinjaman membutuhkan jumlah karyawan yang paling banyak. Bagian tersebut membutuhkan waktu untuk wawancara, meninjau kondisi lapangan baik lingkungan maupun kondisi rumah calon peminjam. Oleh karena itu, kalau disiplin kerja hanya dibatasi pada datang dan pulang tepat waktu, sangat tidak memadai dengan service excellence bagi anggota yang kesibukannya beraneka ragam: ada guru, ibu rumah tangga, penjual barang-barang kelontong, warung sembako, bengkel, dan lain sebagainya. Koperasi Kredit Sejahtera bukanlah pabrik yang produktivitas kerjanya bisa dihitung dari unit yang diproduksi atau unit yang terjual. Jasa layanan pinjaman sangat bervariasi (tidak standar seperti barang). Waktu yang dibutuhkan untuk melayani satu anggota dengan lainnya sangat berbeda. Tergesa-gesa dalam mengambil keputusan bisa mengakibatkan hal yang fatal, yaitu kredit macet. Awal pencairan pinjaman terlihat produktivitas tinggi. Tetapi dengan adanya kredit macet, gejala kehancuran Koperasi tinggal menunggu waktunya.

Kinerja Karyawan

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2013). Kepuasan Kerja akan meningkatkan Produktivitas, menurunkan Absenteisme yang terkait dengan Disiplin Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (*Labour Turn Over/ LTO*) rendah.

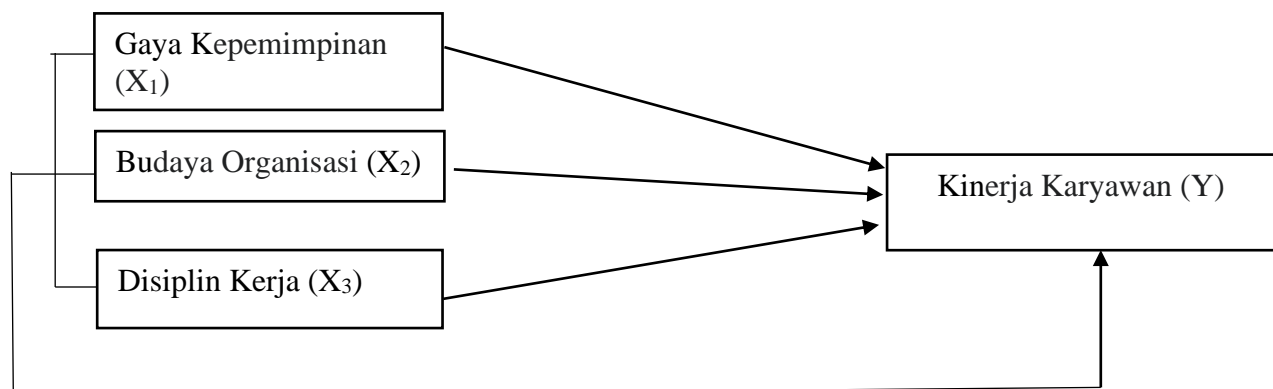
Sementara itu menurut Bernardin (2009) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Turang et. al. (2015) menyimpulkan *Work discipline must be owned by each employees in order to support the achievement of organizational goals. Implementing discipline with awareness and conviction will bring a harmonious condition between desire and reality. To create that the employees must realized the alignment of the responsibility and employee rights.* Kesadaran akan hak dan tanggungjawab karyawan, kesadaran akan disiplin akan menyelaraskan antara harapan dan kenyataan.

Sebagaimana telah dibahas pada bagian disiplin karyawan, kinerja karyawan tidak bisa diukur dari jumlah pinjaman yang dicairkan. Kinerja karyawan harus dilihat dari komunikasi dengan para anggota sehingga menghasilkan anggota dan karyawan yang semakin berkualitas, semakin paham dan melaksanakan tanggung jawab masing-masing: anggota rajin mengangsur, karyawan rajin memantau setiap anggota tanpa harus menunggu kredit macet. Preventif lebih berharga dibandingkan curative. Menyembuhkan lebih susah karena anggota sudah terlanjur masuk jurang kenestapaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas, maka hipotesis Penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho₁ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ha₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ho₂ : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ha₂ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ho₃ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ha₃ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ho₄ : Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

Ha₄ : Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Sejahtera

3. METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuisisioner.
- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian yang menjadi sumber data sekunder adalah literature, artikel, jurnal, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan selain data primer.

Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini menggunakan studi *cross-sectional* (studi yang mempelajari dinamika hubungan atau korelasi antar faktor) yaitu penelitian dilakukan terhadap rentetan waktu dengan menginput data lalu diolah dalam Periode penelitian adalah dari bulan Maret 2020 sampai Juli 2020.

Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data

Penulis menggunakan dua macam metode penelitian yaitu :

- 1) Studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu riset yang dilakukan dimana dalam pengumpulan data dengan cara membaca *Literature* dan artikel-artikel yang ada kaitannya dengan penyusunan tulisan ini.

- 2) Studi lapangan (*Field research*) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis pada perusahaan.

Wawancara adalah salah satu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, merupakan proses Tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik.

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan kepada karyawan yang ada di Koperasi Kredit Sejahtera.

Untuk mengukur variable ini digunakan metode Likert yang merupakan skala ordinal, yaitu skala yang memungkinkan untuk menggunakan respondennya dari tingkatan paling rendah (satu) atau paling tinggi (lima). Melalui pengukuran ini penelitian dapat membagi respondennya ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya pada suatu objek tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 indikatornya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid

r_{tabel} dengan jumlah responden N 60 dan $\alpha = 5\%$ adalah 0,250.

5 butir item pertanyaan menyatakan seluruh item tersebut valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} . Dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian.

2) Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS 20

Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.

Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan computer program SPSS 20 dengan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (*r Alpha*) terhadap keempat instrumen variabel yang diuji dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Nilai *Alpha Cronbach* untuk Gaya Kepemimpinan bernilai 0,343 yang artinya reliabel. Budaya Organisasi bernilai 0,526 memiliki nilai yang reliabel. Disiplin Kerja bernilai 0,753 memiliki nilai yang reliabel, dan Kinerja Karyawan bernilai 0,633 memiliki nilai yang reliabel. Hal ini berarti bahwa keseluruhan item pertanyaan adalah sangat reliabel untuk Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara yang digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Grafik *Normality Probability Plot*. Cara mendeteksi digunakan grafik *P-plot*, pada penelitian ini uji normalitas menghasilkan data yang

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dan terdistribusi normal seperti dibawah ini :

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi - Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Auto korelasi timbul karena residual pada satu pengamatan lain pada mode 1 regresi.

Uji Autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,063. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *Upper Bound* (du) dan (4-du), maka tidak ada autokorelasi.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Analisis korelasi digunakan untuk melihat kekuatan hubungan dari dua variabel. Kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok yaitu variabel independen dan variabel dependen. Koefisien korelasi diukur dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat dan jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 1. Koefisien Korelasi
Correlations

		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y5.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	.261*	-.252	-.189	-.020
	Sig. (2-tailed)		.044	.052	.149	.882
	N	60	60	60	60	60
Y2.2	Pearson Correlation	.261*	1	-.107	.057	.318*
	Sig. (2-tailed)	.044		.416	.665	.013
	N	60	60	60	60	60
Y3.3	Pearson Correlation	-.252	-.107	1	.191	.041
	Sig. (2-tailed)	.052	.416		.143	.753
	N	60	60	60	60	60
Y4.4	Pearson Correlation	-.189	.057	.191	1	-.013
	Sig. (2-tailed)	.149	.665	.143		.923
	N	60	60	60	60	60
Y5.5	Pearson Correlation	-.020	.318*	.041	-.013	1
	Sig. (2-tailed)	.882	.013	.753	.923	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa besarnya korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah 0.380 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dengan korelasi rendah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Besarnya korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0.761 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dengan korelasi kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Besarnya korelasi antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan adalah 0.759 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan korelasi kuat antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan besarnya korelasi antara Gaya Kepemimpinan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penentuan regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Hasil uji regresinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Budaya, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,863. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dengan korelasi sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.613	5.590		4.761	.000
	jumlahX1	-.064	.221	-.037	-.288	.774
	jumlahX2	-.155	.146	-.136	-1.061	.293
	jumlahX3	-.190	.090	-.268	-2.102	.040

Berdasarkan Tabel 2 diketahui persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = 0,599 + 0,290X_1 + 0,426X_2 + 0,292X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta bernilai 0,599 artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif, yaitu 0,599.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai 0,290 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,290. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Gaya Kepemimpinan (X_1), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) bernilai 0,426 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1 satuan maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,426. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Budaya Organisasi (X_2), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0,292 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 poin maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,292. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Lingkungan Kerja (X_3), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 3 Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Sig. F Change
1	.303 ^a	.092	.043	2.41725	.141	1.538

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 73%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.613	5.590		4.761	.000
	jumlahX1	-.064	.221	-.037	-.288	.774
	jumlahX2	-.155	.146	-.136	-1.061	.293
	jumlahX3	-.190	.090	-.268	-2.102	.040

Berdasarkan Tabel 4 nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar -0.288 dengan signifikan sebesar $0,774 > 0,05$; maka menolak H_a dan menerima H_o . Artinya besarnya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1.061 dengan signifikan sebesar $0,293 < 0,05$; maka menerima H_a dan menolak H_o . Artinya Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2.102 dengan signifikan sebesar $0,040 < 0,05$; maka H_a diterima dan H_o di tolak. Artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Table 5. Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.187	3	11.062	1.893	.141 ^b
	Residual	327.213	56	5.843		
	Total	360.400	59			

a. Dependent Variable: jumlahY

b. Predictors: (Constant), jumlahX3, jumlahX2, jumlahX1

Dari Tabel 5 didapat nilai F_{hitung} sebesar 1,893 sedangkan untuk nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,000 dan jumlah sampel 60 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 1,41. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil $F_{hitung} = 1,893 > F_{tabel} 2,77$ dan $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan menerima H_a artinya Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar -.288 dengan signifikan sebesar $0,774 > 0,05$; maka menolak H_a dan menerima H_o . Artinya besarnya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1.061 dengan signifikan sebesar $0,293 < 0,05$; maka menerima H_a dan menolak H_o . Artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,102 dengan signifikan sebesar $0,040 < 0,05$; maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 1,893 sedangkan untuk nilai F_{table} dengan taraf signifikansi 0,000 dan jumlah sampel 60 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 1,41. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil $F_{hitung} = 1,893 > F_{tabel} 2,77$ dan $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan menerima H_a artinya Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Konstanta bernilai 0,599 artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif, yaitu 0,599.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai 0,290 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka tingkat Kinerja

Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,290. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Gaya Kepemimpinan (X_1), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) bernilai 0,426 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,426. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Budaya Organisasi (X_2), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0,292 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1 poin maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,292. Koefisien bernilai positif, artinya pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik Disiplin Kerja (X_3), maka semakin naik Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 73%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja.

Saran

Hasil dalam penelitian ini telah menunjukkan pengaruh variable Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Sejahtera. Berdasarkan penelitian ini penulis memiliki beberapa saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Sejahtera di antaranya :

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawan sehingga konsumen merasa puas dan akan loyal terhadap produk tersebut.

Perusahaan harus dapat meningkatkan fasilitas yang ada di perusahaan seperti fasilitas parkir yang memadai serta kebersihan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, Muhammad, Muhammad Taufik Lesmana dan Lukman Hakim Siregar. "The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance". *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 343, 1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019).
- Bernardin, H. John. 2009. *Human Resources Management*. https://www.inhni.com/sites/default/files/webform/formation_contact/_sid_/pdf-human-resource-management-h-john-bernardin-pdf-download-free-book-496a152.pdf
- Fernandez, Raquel. *WOMEN, WORK, AND CULTURE* Working Paper 12888 NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. 2007. <http://www.nber.org/papers/w12888>.
- Green, Tristin K. "Work Culture and Discrimination". *California Law Review*. VOL. 93 MAY 2005 No. 3
- Hasibuan, Jasman Saripuddin . "PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN". *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara*. 2019.

- Madlock, Paul E. "The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, and Employee Satisfaction". *Journal of Business Communication* 2008; 45; 61.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited. 2013. ISBN 13: 978-0-273-76529-5 ISBN 10: 0-273-76529-9.
- Thoha, Ikhsan, and Danang D. Susilo. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DIVISI FINANCE, ACCOUNTING, TAX (FAT) PT MAKMUR RAHARJA JAKARTA." *JURNAL MITRA MANAJEMEN* 12.1 (2021): 21-28.
- Turang, Richard Christian. Paulus Kindangen, dan Johan Tumiwa. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.DAYANA CIPTA". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 04 Tahun 2015.
- Yukl, Gary. "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research". *Journal of Management*. 1989. Vol. 15, No. 2, 251-289.