

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL,  
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Koperasi Simpan Pinjam Karya Cipta Mandiri, Bawen Case Study)

**Nofita Amanda Ayu<sup>1)</sup> Heru Sri Wulan, SE, MM<sup>2)</sup> Leonardo Budi H, SE, MM<sup>3)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi karena persaingan global yang sangat ketat, sehingga kita harus bisa bekerja sama secara baik agar bisa menghadapi persaingan ini. Dengan cara meningkatkan kinerja karyawan itu suatu hal yang bagus untuk menghadapi persaingan ini. Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan semoga bisa memberi motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data responden kuesioner dengan menggunakan sample sensus 53 responden karyawan di KSP Karya Cipta mandiri. Data yang diperoleh dari hasil responden menggunakan alat bantu SPSS 16, analisis ini menggunakan Uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, Uji Multikolinierritas, Uji Heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang meliputi uji T dan uji F dan Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil dari Uji t menunjukkan hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), Kemampuan manajerial (X2) dan Kedisiplinan (X3) Sangat berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) secara simultan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan, Kinerja**

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the intense global competition, so we must be able to work together well in order to face this competition. By improving employee performance it is a good thing to face this competition. The purpose of this research is to use to improve employee performance. Any factors that influence employee performance hopefully can provide motivation in improving employee performance. The data used in this study using quantitative methods by collecting questionnaire respondent data using a census sample of 53 employee respondents at KSP Karya Cipta Mandiri. Data obtained from the results of respondents using SPSS 16 tools, this analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing which includes T test and F test and Analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the t test show that the influence of leadership style, managerial ability, and discipline has a positive and significant effect on employee performance, while the F test shows that the significant value of 0.000 is smaller than the significant level of 5% or 0.05 so it can be concluded that the leadership (X1), managerial ability (X2) and Discipline (X3) are very influential on employee performance (Y) simultaneously.*

**Keywords: Leadership Style, Managerial Ability, Discipline, Performance**

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam persaingan dunia untuk menciptakan organisasi yang berkualitas, SDM sangat berpengaruh pada dunia perkembangan dan kinerja manusia dengan adanya SDM sebuah perusahaan mampu melakukan recruitment karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan sesuai dengan kriteria perusahaan untuk melakukan dan merencanakan suatu visi dan misi agar bisa tercapai sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Koperasi merupakan sebuah perkumpulan atau organisasi yang di miliki dan dikelola oleh anggotanya sendiri. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) merupakan pelayanan peminjaman dan penyimpanan tabungan kepada anggotanya dan masyarakat di sekitar. Ditengah persaingan ekonomi yang semakin ketat, koperasi bisa menjadi solusi bagi anggota atau

masyarakat yang membutuhkannya. Seperti di KSP Karya Cipta Mandiri yang berdiri pada tanggal 06 Juni 2006 dan didirikan oleh Bapak Suparno, sebelumnya KSP Karya Cipta Mandiri memiliki nama KSU (Koperasi Serba Usaha) Karya Manunggal dan diganti nama menjadi KSP Karya Cipta Mandiri yang disahkan pada tanggal 12 Juni 2006. KSP Karya Cipta Mandiri pertama kali berdiri terletak di Kecamatan Tuntang Kabupaten Salatiga dan hingga saat ini memiliki total 9 kantor cabang yang tersebar di Tuntang, Kranggan, Pringapus (tiga kantor cabang), Bawen (tiga kantor cabang), Karang Gede.

Ditengah ketatnya persaingan ekonomi dan bisnis di indonesia, menuntut sebuah organisasi atau perusahaan harus memaksimalkan sumber daya yang ada agar tetap bisa bersaing. Sumber daya manusia merupakan aset utama dari sebuah perusahaan agar tetap berkembang

dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku aktif dalam usahanya. Untuk menciptakan sistem yang mengarah dengan tujuan perusahaan perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu cara untuk melihat kemampuan sumber daya manusia adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi (Supadi, 2007).

Semakin berkembangnya ekonomi di Indonesia dan banyaknya pesaing bisnis, Kemampuan manajerial sangat berpengaruh pada koperasi untuk bersaing dengan yang lainnya agar koperasi bisa berkembang dengan baik untuk mendorong bawahan dalam mencapai hasil kerjanya dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang sudah diberikan dari seorang pengurus.

Kinerja merupakan suatu unsur yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja berasal dari kata *job performance* bisa juga diartikan dengan pencapaian, hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Setiawan & Waridin, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2009) 'Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi'.

Menurut Sudarsono (2005) untuk dapat mencapai kinerja yang baik, diperlukan adanya kemampuan manajerial dari manajer atau pimpinan, kondisi lingkungan eksternal dan organisasi koperasi. Semakin ketatnya persaingan bisnis bukan hanya karena pesaing dari usaha koperasi sejenis namun juga bersaing dengan unit jasa keuangan lainnya yang mempunyai kesamaan produk/jasa yang ditawarkan dan kegiatan, yaitu menghimpun dana dan menyalurkan sebagai kredit. Dalam menghadapi persaingan tersebut membutuhkan penerapan manajemen yang berbasis profesionalisme dan menjadi kata kunci berkoperasi dengan kinerja baik (Slamet, 2006). Sementara menurut Kartini (2005), di kancah persaingan bisnis apapun mereka yang tidak memiliki konsep manajemen strategik yang sesuai dengan perubahan lingkungannya, secara alamiah akan tersisihkan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Peneliti telah merumuskan beberapa masalah yang perlu dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di KSP Karya Cipta Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan manajerial dengan kinerja karyawan di KSP Karya Cipta Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dengan kinerja karyawan di KSP Karya Cipta Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kedisiplinan, dengan kinerja karyawan KSP Karya Cipta Mandiri?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai dari tugas atau pekerjaan seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan masing-masing individu atau kelompok di perusahaan tersebut. Di bawah ini adalah definisi kinerja menurut dari beberapa ahli, di antaranya sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Azizah (2018), Mendefinisikan bahwa "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2007) dalam Azizah (2018) mendefinisikan bahwa: "Kinerja atau prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Menurut Tsui et al (1997) dalam Nugroho (2015) menyatakan indikator kinerja pegawai berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) antara lain:

1. Kuantitas kerja karyawan
2. Kualitas kerja karyawan
3. Efisiensi karyawan
4. Standar kualitas karyawan
5. Usaha karyawan
6. Standar profesional karyawan
7. Kemampuan karyawan
8. Kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat
9. Ketepatan karyawan
10. Pengetahuan karyawan
11. Kreatifitas karyawan

### **Gaya Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi pemimpin sangat berperan penting dalam mengatur atau menentukan sebuah keputusan. Menurut Northouse (2014) dalam Purwana, D dan Sutaryo, K (2017) Gaya kepemimpinan adalah proses seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Pada masa sekarang pemimpin tidak

mengandalkan kekuasaan mereka untuk membujuk orang lain untuk melakukan kehendaknya, tetapi mereka saling berinteraksi dengan bawahan untuk meningkatkan bawahan namun tetap menjaga jarak dengan bawahan.

Purwana dan Sutaro, (2017) Organisasi agar dapat tercapai tujuan harus mempunyai visi dan misi. Untuk pencapaiannya harus menggunakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan dan juga strategi yang tepat. Oleh karenanya dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengkoordinasikan semua yang terlibat dalam suatu organisasi.

Menurut Thoah (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Mas'ud (2008) dalam Nugroho (2015) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi, yaitu:

1. Menjalin hubungan pimpinan dengan atasan
2. Cara pemberian tugas
3. Komunikasi
4. Tekanan

### **Kemampuan Manajerial**

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa inggris yang diambil dari kata to manage yang sinonimnya antara lain to hand berarti mengurus, to control berarti memeriksa, to guide berarti memimpin atau membimbing. Apabila dilihat dari asal katanya, Kemampuan manajerial merupakan suatu tindakan untuk mengurus, mengendalikan, dan memimpin atau membimbing suatu organisasi agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tujuan tersebut sangat membantu untuk meningkatkan sistem kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan agar target dapat tercapai.

Menurut Nikels and McHugh tahun 1997 dalam Sutinah, T (2017) *the process used to accomplish organizational goals through planning, organizing, directing, and controlling people and other organizational resources*. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Sedangkan Dr. R. Markharita dalam Sutinah, T (2017), expert PBB yang diperbantukan pada Kantor Pusat LAN dari tahun 1977-1980 mendefinisikan bahwa "Management is the utilization of available or potentials resources in achieving a given ends". Manajemen adalah pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia atau yang berpotensi di dalam mencapai tujuan.

Menurut Soemanto dalam Sutinah (2017:30) indikator kemampuan manajerial pengurus antara lain sebagai berikut:

1. Terampil dalam perencanaan
2. Terampil dalam pengorganisasian.
3. Terampil dalam memberikan dorongan.
4. Terampil dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas.
5. Terampil dalam mengadakan penilaian secara terus menerus.

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, mentaati dan menghargai suatu aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan didalam pekerjaan. Sikap kedisiplinan sangat berperan penting untuk meningkatkan komitmen pada karyawan. Setiap perusahaan memiliki aturan dan prosedur kerja masing-masing untuk menumbuhkan sikap kedisiplinan pada karyawan biasanya seorang pemimpin memberikan sanksi atau teguran keras pada karyawan yang kurang disiplin guna untuk mendidik para karyawan menjadi lebih baik dan bertanggung jawab pada aturan yang dimangsdud termasuk ketepatan waktu, ketaatan pada aturan/ prosedur kantor dan tanggung jawab dalam merawat inventaris kantor.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno,2009).

Menurut Setiawan dan Waridin (2006) dalam Nimpuno (2015) menyatakan bahwa terdapat 5 faktor penilaian pemberian layanan pada masyarakat yaitu:

1. Kompensasi yang diperlukan meliputi: (saran, arahan, atau perbaikan)
2. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan
3. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang didapat berupa angka. Data kuantitatif yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari pengisian kuisioner sebagai instrument penelitian.

#### **Sumber Data**

Pada penelitian ini data primer didapatkan pada penyebaran kuisioner yang telah disusun dalam bentuk

rangkain pernyataan-pernyataan ataupun pertanyaan sesuai variabel yang akan di gunakan sebagai penelitian. Untuk data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang diperoleh untuk penelitian ini data dari literatur, publikasi ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

### Metode Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS untuk melihat serta menentukan keberterimaan hipotesis pada tingkat kesalahannya. Analisis data lebih lanjut dideskripsikan sebagai berikut:

### Uji Instrumen

Dalam uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap butir dalam setiap daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif pada signifikansi 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya.

Dalam uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) pada masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Dikatakan *reliable* atau handal jika *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam uji normalitas, data residual dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Dalam uji multikolinearitas, tidak terjadi multikolinearitas jika VIF  $< 10$  serta nilai toleransi  $> 0,10$ .

Dalam uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas terjadi bila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dilakukan guna melihat kemungkinan adanya gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan disiplin kerja (variabel bebas) pada kinerja karyawan (variabel terikat).

Analisis ini dapat dilakukan dengan menggunakan formula berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel terikat

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

e = *error term*

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam  $R^2$  yang akan diubah ke dalam bentuk persen, yakni antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai  $R^2$  kecil, maka terdapat

keterbatasan variabel bebas saat menjelaskan variabel terikat. Jika nilai mendekati satu, maka variabel bebas menunjukkan informasi yang diperlukan untuk memprediksi keragaman variabel bebas.

### Uji t

Dalam uji t,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Selanjutnya, apabila t hitung  $< t$  tabel dan  $-t$  hitung  $> -t$  tabel, maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

### Uji F

Dalam uji t,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Selanjutnya, apabila F hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan  $r_{tabel}$  pada signifikansi 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,266. Hasil olah data menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat diartikan butir soal instrumen yang diuji bersifat valid, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,816	0,266	Valid
	X1.2	0,846		Valid
	X1.3	0,756		Valid
	X1.4	0,697		Valid
Kemampuan Manajerial	X2.1	0,787	0,266	Valid
	X2.2	0,804		Valid
	X2.3	0,746		Valid
	X2.4	0,822		Valid
Kedisiplinan	X3.1	0,691	0,266	Valid
	X3.2	0,693		Valid
	X3.3	0,700		Valid
	X3.4	0,775		Valid
	X3.5	0,754		Valid
kinerja karyawan	X4.1	0,707	0,266	Valid
	X4.2	0,695		Valid
	X4.3	0,712		Valid
	X4.4	0,640		Valid
	X4.5	0,716		Valid
	X4.6	0,688		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha* dengan nilai standar 0,6. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,780	0,6	Reliabel
Kemampuan Manajerial	0,796		Reliabel
Disiplin Kerja	0,772		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,783		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* / handal, karena memiliki nilai koefisien *cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Hasil uji statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, data residual memiliki nilai signifikansi = 0,381 > 0,05, maka terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57100602
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.065
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

### Uji Multikolinearitas

VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi berfungsi melihat kemungkinan terjadinya multikolinearitas.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.287	3.487
	KEMAMPUAN MANAJERIAL	.392	2.548
	KEDISIPLINAN	.463	2.159

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Nilai toleransi seluruh variabel bebas > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga multikolinearitas tidak terjadi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residualnya.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.730	.009
	GAYA KEPEMIMPINAN	-1.259	.214
	KEMAMPUAN MANAJERIAL	.825	.414
	KEDISIPLINAN	-.118	.906

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang artinya tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas atau bisa dikatakan tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.452	1.388		4.649	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.423	.143	.377	2.957	.005
	KEMAMPUAN MANAJERIAL	.386	.125	.337	3.088	.003
	KEDISIPLINAN	.268	.103	.261	2.598	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 6,452  
Apabila gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), dan kedisiplinan (X3) sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 6,452 satuan.
- Nilai  $b_1 = 0,423$   
Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,423 dan arahnya positif, artinya bila gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 42,3% dengan asumsi kemampuan manajerial dan kedisiplinan dianggap konstan.
- Nilai  $b_2 = 0,386$

Variabel kemampuan manajerial memiliki koefisien regresi 0,386 dan arahya positif, artinya apabila kemampuan manajerial meningkat, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 38,6% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dianggap konstan.

d. Nilai  $b_3 = 0,268$

Variabel kedisiplinan memiliki koefisien regresi 0,268 dan arahya positif, artinya apabila kedisiplinan meningkat, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 26,8% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial dianggap konstan.

**Goodness Of Fit**

**Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 7.**

**Hasil Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.878 <sup>a</sup>	.71	.757	1.618
a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, GAYA KEPEMIMPINAN			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) 0,757 yang berarti pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus  $t_{tabel} = \text{jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus} : t_{tabel} = 53-2 = 51$ , ditemukan nilai  $t_{tabel} 1,67528$ .

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.649	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	2.957	.005
KEMAMPUAN MANAJERIAL	3.088	.003
KEDISIPLINAN	2.598	.012
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,957 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005, karena nilai  $t_{hitung} 2,957 > t_{tabel} 1,67528$  dan nilai signifikansi (Sig.) 0,005 < 0,05 dan bertanda positif. Dengan demikian variabel gaya

kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), **maka H<sub>1</sub> diterima.**

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel kemampuan manajerial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,088 dan signifikansi sebesar 0,003, karena nilai  $t_{hitung} 3,088 > t_{tabel} 1,67528$  dan nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < 0,05. Dengan demikian variabel kemampuan manajerial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kemampuan manajerial (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), **maka H<sub>2</sub> diterima.**

3. Variabel Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel kedisiplinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,598 dan signifikansi sebesar 0,012, karena nilai  $t_{hitung} 2,598 > t_{tabel} 1,67528$  dan nilai signifikansi (Sig.) 0,012 < 0,05. Dengan demikian variabel kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kedisiplinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), **maka H<sub>3</sub> diterima.**

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen. Untuk mencari F tabel pertama perlu mencari nilai  $dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2$ ,  $dF2 (N2) = n - k = 53 - 3 = 50$ , dengan demikian nilai F tabel dari  $dF1 (2)$  dan  $dF2 (50) = 3,18$

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	432.680	3	144.227	55.066	.000 <sup>a</sup>
Residual	128.339	49	2.619		
Total	561.019	52			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, GAYA KEPEMIMPINAN					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kedisiplinan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $F_{hitung} 55,066 > F_{tabel} 3,18$  dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Variabel gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Variabel gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, **maka H<sub>4</sub> diterima.**

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan manajerial berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
4. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan kedisiplinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### Saran

1. Bagi instansi KSP Karya Cipta Mandiri  
Dengan dilakukannya penelitian ini semoga bisa bermanfaat sebagai dasar instropeksi untuk meningkatkan kinerja yang baik dengan cara yang positif, serta bisa dijadikan pelajaran bagaimana cara meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Bagi instansi Kampus Universitas Pandanaran  
Semoga bisa menjadi referensi bagi mahasiswa fakultas Ekonomi dan bermanfaat bagi para pembacanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan faktor- faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Btn Syariah Kc Semarang*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Semarang: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Astuti, E, Dkk. (2020). *Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*.
- Dewi, D.R, dkk. (2018). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Gomes, Cardoso, F. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Andi offset.
- Hermawati, A. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom, Hal. 107-120.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh satu*: Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2009. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimpuno, G. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugroho, C. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Noviani, N., Widhiyani, N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Bali: Universitas Udayana.
- Payana, D., Agus. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Purwana, D dan Sutaryo, K (2017). *The Impact Of Leadership Style And Work Environment To Employee's Job Satisfaction With Organizational Culture As Moderating Variable At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta*. Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) | Vol 8, No. 1, 2017.
- Purwanti, E. (2013). *Pengaruh faktor-faktor kemampuan manajerial, Lingkungan Eskternal dan Organisasi terhadap kinerja finansial koperasi simpan pinjam disalatiga*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 2 Oktober 2013.
- Riyadi, Slamet. (2006). *Banking asset and liability manajemen*. Jakarta: Lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia
- Rosmala, D., Dkk. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi*. Fakultas Peternakan. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Supadi. 2007. *Kemampuan Manajerial Penting Dalam Membentuk Team Kerja Yang Produktif*. <http://www.pu.go.id/itjen/bulletin2007>.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang*. JRBI, 181-189.
- Sudarsono. 2005. *Koperasi Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinuhaji. 2014. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. Jurnal Ilman. Vol. 1, No. 1, Pebruari (2014).
- Sutikno, S,M. (2014). *Pemimpin dan gaya kepemimpinan*. Lombok: Holistika
- Sutinah, T (2017:14). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus Terhadap Partisipasi Anggota (Survey Di Koperasi Berkah Guru Dan Karyawan Mts. Negeri 8 Jakarta)*. Fakultas Ilmutarbiyah Dan Keguruan.

Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah  
Jakarta.

- Triwani, S., Dkk. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Perkoperasian, Kemampuan Manajerial, Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Partisipasi Anggota Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Koperasi Koperasi Karyawan Di Kota Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. XII. No. 1. Januari 2020
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo persada
- Waruwu, Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Putra Mandiri Di Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Wijaya, B. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso*. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1, No. 4.