

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS KARIMA UTAMA SYARIAH KARANGANYAR

Editya ¹⁾, Ambyah Atas Aji²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail : Aditiyapratama490@gmail.com¹⁾, ambyahatasaji22@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on the performance of KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar employees either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that leadership style and work discipline affect the performance of KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar employees both partially and simultaneously. This research is a quantitative case study with a survey method. Primary data obtained from the answers to the questionnaire. The research population was 36 employees and the sample in this study was taken using the census technique, so the number of samples in this study was 36 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination test. The results showed that leadership style and work discipline had an effect on the performance of KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar employees both partially and simultaneously

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Isu pengelolaan sumber daya manusia di tengah kondisi ekonomi yang sedang berubah secara drastis saat ini selalu menarik untuk diamati. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan harus berubah seiring dengan perubahan yang sedang terjadi agar organisasi perusahaan dapat selalu bertahan. Kelangsungan bisnis perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perubahan yang begitu cepat yang sedang terjadi menuntut adanya dukungan adanya perusahaan yang mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi yang sedang terjadi. Saat ini sumber daya manusia merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat kelangsungan perusahaan perusahaan yang mampu mengelola perusahaannya dengan baik akan dapat menjamin keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peran yang besar dalam operasional perusahaan khususnya di bidang perencanaan yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lain.

Persaingan bisnis yang semakin ketat, serta perkembangan teknologi yang memberikan dampak terhadap aktivitas perusahaan menjadikan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja kayarwannya. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak hanya sekedar pada standar yang telah ditetapkan melainkan diharapkan dapat melebihi standar kerjanya, prestasi kerja yang seperti ini yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja karyawan berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, pencapaian sebuah organisasi akan tercapai jika kinerja karyawan mencapai target yang ditentukan. Kinerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seseorang, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 2015), Menurut definisi tersebut, kinerja fokus pada hasil kerjanya. Di sisi lain kinerja juga merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan (Siagian, 2015). Wibowo (2016:7) juga menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja karyawan, hasil kerja ini yang menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, salah satunya adalah

faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi akan sangat menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi, dimana kepemimpinan yang mampu mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada di organisasi akan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki, dkk., (2020) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Efendi (2018) juga menerangkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kebiasaan yang sesuai dengan ketentuan atau aturan yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan dalam pekerjaan maka operasional perusahaan akan berjalan lebih baik, segala sesuatu dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan dapat lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki, dkk., (2020) menerangkan bahwa disiplin dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia juga terjadi di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar, dimana selama ini masih banyak karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, padahal sebenarnya mereka bisa melakukan yang lebih dari hal tersebut. Banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerjanya secara maksimal. Melihat tersebut maka dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Berdasarkan uraian permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014:4). Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:3).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:1). Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- b. Penggorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
- d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
- e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak karyawan dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Salam, 2012:16)

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif.

2. Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Henry Simamora, 2016: 500).

Stephen P. Robbins dalam Molan (2016: 218) menerangkan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Mangkunegara (2012: 67) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Simamora (2016: 50) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Soeprihanto (2014: 727) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler dalam Soeprihanto, 2015: 536).

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Soeprihanto, 2014: 726).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja diantaranya dapat dilihat dari:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler dalam Soeprihanto, 2015: 514)

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Yukl, 2012: 4). McShane dan Von Glinov menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya (Wibowo, 2012: 264). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok dalam mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memberikan motivasi dan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Tipe kepemimpinan yang lainnya, sebagaimana biasa dikaji, tipe kepemimpinan dibagi menjadi 4 (Hendyat Soetopo, 2012: 124):

a. Kepemimpinan otoriter (semuanya serba-bergantung pemimpin)

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoisnya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang dibenarkannya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan (Ngalim Purwanto, 2012: 48).

b. Kepemimpinan *laissez-faire* (semuanya bergantung bawahan/masa bodoh)

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

c. Kepemimpinan demokratis (kerja sama pemimpin dan bawahan)

Gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

d. Kepemimpinan pseudo-demokratis (tampaknya demokratis tetapi hakikatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil/klik: semu, manipulatif).

Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Derajat komitmen menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Lebih bertanggung jawab didasarkan pada kepercayaan daripada kepatuhan.
- c. Percaya diri terhadap nilai individual.
- d. Mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja.
- e. Mempertahankan kesamaan upah dan keuntungan.
- f. Hubungan yang baik terhadap teman kerja.

Dimensi kedua, adalah *concern for result (production)* atau memerhatikan hasil (produksi), yaitu seberapa sering atau tinggi seorang manajer/pemimpin dalam memerhatikan pencapaian produksi atau hasil. Indikatornya adalah:

- a. Perhatian terhadap kuantitas dan kualitas produksi serta menyelesaikan target tepat pada waktunya.
- b. Melakukan penelitian dan pengembangan untuk menciptakan produk baru.
- c. Beban kerja dan efisiensi dalam proses produksi.

Selain kedua dimensi utama di atas, kepemimpinan merupakan proses kompleks yang terdiri dari sejumlah elemen kunci yang memudahkan untuk diteliti dan dipahami. Elemen-elemen tersebut adalah: 1) manajemen konflik, 2) inisiatif, 3) penelitian, 4) advokasi, 5) pembuatan keputusan, dan 6) kritik.

4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priyodarminto, 2018: 51).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas/latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2010: 81).

Santoso (2014: 52) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 2014: 112). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014: 96).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Siagian (2018: 30) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi :

- a. Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang,
- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja.

- d. Disiplin terhadap perintah atasan.
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama.

Penelitian Terdahulu

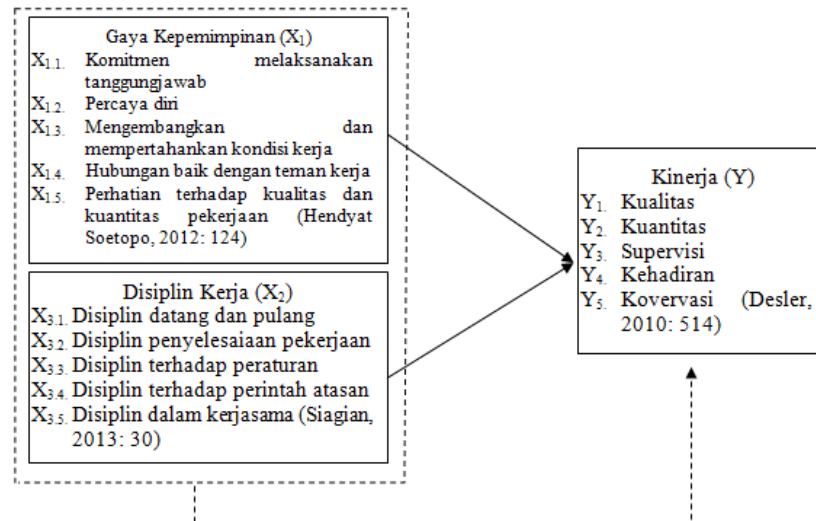
Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Devi Lestari, (2018) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Krupuk Suko Joyo”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair. (2018) yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Ahmad Basuki, Ade Jaya Sutisna, Yumhi. (2020) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.
5. Riyanto Efendi, (2018) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Gita Lestari (2018) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Kecamatan Loksumawe”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
7. Aan Eka Yulianto (2014) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
8. Pratami, Rika Mandasari Yunita (2013) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan UD. Kripton Gama Jaya Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
9. Auzan Noor Khoir (2017) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Sains dan Teknologi Aslelerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
10. Andro Vidriansyah (2014) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indosat Semarang)”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian-penelitian terdahulu di atas, adalah sama-sama menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komposisi variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi kinerja yang berbeda serta obyek dan model penelitian yang berbeda.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar sebanyak 36 karyawan. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 36 responden.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Desler, 2015: 514).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan penilaian tingkah laku dariseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang ada di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah:

- a. Komitmen melaksanakan tanggung jawab
- b. Percaya diri

- c. Mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja
 - d. Hubungan baik dengan teman kerja
 - e. Perhatian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan (Hendyat Soetopo, 2012: 124).
3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap budaya disiplin yang diterapkan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah :

- a. Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang,
- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja.
- d. Disiplin terhadap perintah atasan.
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama (Siagian, 2013: 30).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien pengaruh variabel $X_{1,2}$

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = Error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-1,586	-1,134	0,260
Gaya Kepemimpinan	0,431	4,974	0,000
Disiplin Kerja	0,319	2,537	0,013
F-hitung = 73,291			0,000
Adjust R ² = 0,738			

Sumber : Olah Data, 2022

Diketahui nilai

$$\alpha = -1,586$$

$$\beta_1 = 0,431$$

$$\beta_2 = 0,319$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,586 + 0,431X_1 + 0,319X_2$$

Artinya :

Nilai α (konstan) = - 1,586, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Nilai $\beta_1 = 0,431$, bernilai positif artinya apabila terdapat peningkatan gaya kepemimpinan karyawan dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,974 > 2,035$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Nilai $\beta_2 = 0,319$, bernilai positif artinya apabila terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,537 > 2,035$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,291 > 3,32$) H_0 ditolak, berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,738. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar sebesar 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepuasan kerja, motivasi, kesejahteraan dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,974 > 2,035$). Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018); Devi Lestari (2018); Ahmad Basuki, Ade Jaya Sutisna, Yumhi (2020); Riyanto Efendi (2018); Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menunjukkan komitmen melaksanakan tanggung jawab, kepercayaan diri, kemampuan mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja, kemampuan membina hubungan baik dengan teman kerja, dan adanya perhatian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan mampu menciptakan kinerja (Hendyat Soetopo, 2012: 124). Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dukungan gaya kepemimpinan seperti di atas.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,537 > 2,035$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar” dapat terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Lestari (2018), Ahmad Basuki, Ade Jaya Sutisna, Yumhi (2020); Gita Lestari (2018); Aan Eka Yulianto (2014); dan Pratami, Rika Mandasari Yunita (2013) yang menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja melalui disiplin data dan pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin terhadap perintah atasan, dan disiplin dalam melaksanakan kerjasama (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,291 > 3,32$) H_0 ditolak dan menerima H_a . Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel-variabel yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,738. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar sebesar 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kepuasan kerja, motivasi, kesejahteraan dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,738.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Saran

Saran yang direkomendasikan diantaranya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dukungan gaya kepemimpinan yang mempunyai komitmen dalam melaksanakan tanggungjawab, kepercayaan diri, kemampuan mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja, kemampuan membina hubungan baik dengan teman kerja, dan adanya perhatian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan mampu menciptakan kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja melalui disiplin data dan pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin terhadap perintah atasan, dan disiplin dalam melaksanakan kerjasama.

Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada karyawan yang ada di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar, untuk itu bagi penelitian yang akan datang dapat meneliti permasalahan terkait dengan variabel-variabel yang sama dalam penelitian ini dengan responden yang lebih luas tidak hanya terbatas pada responden karyawan saja atau dapat meneliti obyek yang lebih luas tidak terbatas hanya di satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Eka Yulianto. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alex, Sukadji, Nitisrmino. (2016). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andro Vidriansyah. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indosat Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- As'ad, Moenir. (2014). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Edisi 2*. Yogyakarta: Liberty.
- Auzan Noor Khoir. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Sains dan Teknologi Aselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta*. Prodi Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Basuki, Ahmad, dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Terhadap Kinerja*. E-Journal Studia Manajemen Volume 9 Nomor 1 Tahun 2020. ISSN.2337-912x.
- Devi Lestari, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Krupuk Suko Joyo*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi, Prijodarminto., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Gita Lestari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Kecamatan Loksumawe*. *E-Jurnal Riset manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Hani Handoko, 2016, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta, BPFE.
- Hendyat Soetopo, 2017. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 4 Agustus 2018
- Ngalim Purwanto, 2017. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purbayu Budi Santoso, 2015, *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Riyanto Efendi, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Salam, Rudi, dkk., 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar*. *Jurnal: Administrasi Publik Universitas Negeri Makassar*. Vol. 6, No. 2, Tahun. 2016.
- Simamora, Henry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 13, Cetakan Ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, 2015, *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- _____, 2018, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto, 2014, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70. ISSN 2623-2634 (online)
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gerry. 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka, Jakarta.