

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri

Agus Karjuni¹✉Sabrina Nurillah²

IAI Bunaga Bangsa Cirebon¹

Email : aguskarjuni@bungabangsacirebon.ac.id¹

Received: 2021-08-17; Accepted: 2021-09-29; Published: 2021-09-30

ABSTRACT

This research study is motivated by the pattern of relationships that occur between superiors and subordinates that can cause employees to feel happy or unhappy working in a cooperative, for that an organization always processes human resources to get the right person for the right position. This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance based on an Islamic work ethic (Case Study at SMK Mandiri Cirebon). This research uses quantitative research. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires. Furthermore, the results of the study indicate that the variable (X1) leadership style has no effect on the variable (Y) of employee performance based on Islamic work ethic at the Mandiri Warga Cooperative, this is based on the t test results that the sig value > 0.05 so that H0 is accepted and H1 is rejected. which means that leadership style has no effect on employee performance. The results of this study are also strengthened by the results of a questionnaire which explains that the leadership style variable has an average presentation of 95% and the variable (X2) employee discipline affects the variable (Y) the performance of the savings and loan cooperative employees at SMK Mandiri Cirebon, this is based on the test results. t that the value of sig < 0.05 so that H0 is rejected and H2 is accepted. It can be seen from filling out the questionnaire that describes the work discipline variable, the average presentation is 93.6% in work discipline. The F test shows the calculated F value of 3.686, where the value of 3.686 > F table of 2.145, this means that the leadership variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect the employee performance variable (Y), while the leadership style and work discipline simultaneously has an effect of 36.2%, the remaining 63.8% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Democracy Education; Ideology-filled Curriculum; Islamic Educational Institutions

ABSTRAK

Kajian penelitian ini dilatar belakangi oleh pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja disuatu koperasi tersebut, untuk itulah suatu organisasi selalu dilakukan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Islami (Studi Kasus Pada SMK Mandiri Cirebon). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan berbasis etos kerja islami pada Koperasi Warga Mandiri, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig > 0,05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. yang artinya adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga di perkuat dengan hasil angket yang menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata presentasi 95% serta variabel (X2) disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Terlihat dari pengisian angket yang menggambarkan variabel disiplin kerja rata-rata persentasinya 93,6% dalam disiplin kerja. Adapun uji F menunjukkan nilai F hitung 3,686, dimana nilai 3,686 > F tabel sebesar 2,145, ini berarti variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 36,2%, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pendidikan Demokrasi;Kurikulum Bemuatan Ideologi;Institusi Pendidikan Islam

Copyright © 2021 Eduprof : Islamic Education Journal

Journal Email :eduprof.bbc@gmail.com / jurnaleduprof.bungabangsacirebon.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nanti didapatkan baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi masyarakat, bahkan pada saat memasuki dunia kerja.

Proses kegiatan suatu organisasi pasti akan memahami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karna permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak enak bekerja di suatu koperasi tersebut, untuk itulah suatu organisasi selalu dilakukan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kemampuan organisasi, maka penyelenggaraan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi.

Menurut Rivai Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut¹. Selain kepemimpinan, di dalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana².

¹Rivai. (2005). *Pemimpin yang Baik Membuat Karyawan Nyaman dan Kinerja Perusahaan Semakin Bagus*. 18 Juli

2018.<https://www.kompasiana.com/fajaria98559/5b3de044cf01b40c1f7aa6f4/pemimpin-yang-baik-membuat-karyawan-nyaman-dan-kinerja-perusahaan-semakin-bagus>

² ibid

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi setiap organisasi atau instansi agar tetap *survive* dan berkembang dengan baik. Sebagaimana yang telah diketahui secara umum, bahwa maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan salah satu diantaranya bergantung dari para karyawannya atau sumber daya manusia yang ada mulai dari pimpinan tertinggi sampai karyawan terendah yang ada di instansi tersebut. Manajemen merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung³. Dalam Islam kepemimpinan disebut khalifah yang berarti pengganti atau wakil. Dalam suatu perusahaan/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu arah dalam mengambil kebijakan atau keputusan dan demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan⁴.

Secara *makro*, Untuk melakukan perubahan ke arah positif dibutuhkan manusia-manusia handal dalam bidangnya, manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia⁵.

Seperti diketahui dalam instansi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber penggerak tujuan instansi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan instansi

³Ii, B. A. B., & Kepemimpinan, A. P. (n.d.). TRANSFORMASIONAL. 30–65.

⁴Wicaksono, A. satrio. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Society.

⁵tinneke Evie meggy sumual. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Lia (Ed.), Journal of Chemical Information and Modeling (revisi, Vol. 53, Issue 9). CV.R.A.De.Rozarie.

tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian agar instansi mencapai misi yang baik. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Peningkatan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperlihatkan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW, kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya mengutamakan uswatun khasanah bahwasanya “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama⁶. Rasulullah sebagaimana dinyatakan dalam QS Al Qalam 4 adalah seorang manusia dengan sifat serta kepribadian agung yang kemudian dapat dijadikan contoh suri tauladan bagi para sahabat dan umat beliau pemberian contoh kepada para sahabatnya yang dipimpin. Rasulullah memang mempunyai kepribadian yang sangat agung, hal ini seperti yang digambarkan dalam al-Qur'an:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya :*“Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur”*. (Q. S. al-Qalam: 4)(Kementerian Agama Al-Qur'an, 2020)

Ayat di atas menunjukkan bahwa Rasulullah mempunyai kelebihan yaitu akhlak yang mulia, sehingga dalam hal memimpin dan memberikan teladan bagi umat islam, beliau adalah sosok yang terbaik. Kepemimpinan Rasulullah memang tidak dapat ditiru sepenuhnya, namun setidaknya umat Islam harus berusaha meneladani kepemimpinan-Nya.

Dari Abdullah Ibnu Umar, Rasulullah SAW bersabda: “Ketahuilah setiap dari pada kamu adalah pemimpin, dan setiap dari pada kamu akan diminta pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan diminta pertanggungjawaban

⁶Naranjo, J. (2014). pengertian kepemimpinan. Applied Microbiology and Biotechnology, 85(1), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>

terhadap yang dipimpin⁷. Umar bin Khattab adalah pemimpin Islam yang hampir sempurna karena memiliki semua persyaratan sebagai pemimpin. Maka wajar bila dibawah kepemimpinannya, banyak sekali pencapaian-pencapaian strategis baik dalam rangka penyebaran Islam melalui perluasan wilayah hingga di sepanjang jazirah arab, Kepemimpinan bukan kekuasaan, bukan jabatan dan kewenangan yang mesti dibanggakan. Kepemimpinan bukan pula barang dagangan yang dapat diperjual belikan⁸. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah di akhirat. Fenomena perebutan dan transaksi jual beli kepemimpinan seperti yang sering kita saksikan di panggung politik dewasa ini, adalah bukti kurangnya kesadaran kita untuk melahirkan pemimpin yang benar-benar menjaga amanah dan berorientasi pada kemaslahatan ummat. Setiap kita memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, seperti yang dikatakan Rasulullah , namun tidak semua orang mampu untuk menjadi pemimpin, karena tanggung jawabnya yang berat dan kompleks. Menjadi pemimpin tidak otomatis seseorang menjadi yang terbaik dan bisa segalanya, tetapi pemimpin masih butuh koreksi dari siapapun sebagaimana butuh dukungan dari semua komponen ummat.

Dalam pidato politiknya yang pertama kali setelah dibaiat jadi khalifah Abu Bakar RA. Mengatakan:” Aku telah diangkat jadi pemimpinmu, namun bukan berarti bahwa aku orang yang terbaik diantara kalian, jika kalian melihatku berjalan di atas jalan yang benar, maka tolong dan bantu aku, jika kalian meliat aku menyeleweng maka luruskanlah aku⁹.” hadist riwayat bukhari berkata Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan diminta pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anak nya, dan akan diminta pertanggung jawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta tuannya, dan dia juga akan diminta pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Ketahuilah setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban atas apa yang kamu pimpin.”

Hadits di atas menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai

⁷Ii, B. A. B., & Kepemimpinan, A. P. (n.d.). TRANSFORMASIONAL. 30–65.

⁸fauzi, ahmad. (2017). Belajar dari Nilai-nilai Kepemimpin Umar Bin Khattab. 29 Oktober 2017. <https://www.kompasiana.com/gustifauzi/59f5dc72ff240517161cc3e5/belajar-dari-nilai-nilai-kepemimpin-umar-bin-khattab>

⁹ahmad ribby. (2011). Teori Dasar Kepemimpinan Dalam Islam. 23 November.

<https://inicoretanku.wordpress.com/2011/11/23/teori-dasar-kepemimpinan-dalam-islam/>

tanggung jawab dan amanah yang perluditunaikan dengan sebaik mungkin. Begitu pula dengan seorang pemimpin, Pemimpin adalah seorang yang memegang amanah, bertanggung jawab atas tanggung jawab didalam bidangnya, dan apa yang terletak dibawah naungannya. Maka apa yang terletak dibawah nungunan perlindungannya, pemimpin dituntut untuk berlaku dengan adil dan sejahtera membangunkannya dengan menjaga kepentingan dan kemaslahatan dalam agama dan dalam kehidupannya serta yang berkaitan dengannya.

Begitu pula kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin hendaknya memberi teladan kepada karyawannya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan dan majunya sebuah perusahaan. Tingginya tuntutan untuk mencapai target pada pendanaan dan penyaluran kredit, membuat pemimpin dan karyawan harus terus berkerja dalam tekanan. Dengan kondisi seperti ini, hambatan bisa muncul dalam berbagai bentuk. Salah satu penyebab kegagalan yaitu terjadinya adanya bentrokan hal ini dapat bias disebabkan oleh dikarenakan perbedaan pendapat antara pemimpin dan karyawan, karakter individu, latar belakang seseorang, hingga pengalaman dalam berkerja. Pengaruh kepemimpinan ini sebagai salah satu indikator penentu peningkatan kinerja karyawan yang akhirnya membawa keberhasilan sebuah perusahaan, Hal inilah yang menjadi motivasi dan ketertarikan tersendiri bagi penulis.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi menyediakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Efisien dan efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, karena sangat pentingnya sumber daya manusia maka sumber daya manusia tersebut harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Disiplin dalam bekerja pada dasarnya merupakan suatu yang mutlak harus

dijalankan setiap organisasi maupun perusahaan, karena jika tidak disiplin sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Disiplin Kerja dijelaskan melalui grand theory oleh keith davis (1985) mengemukakan bahwa: “discipline is management action to enforce organizational standards”, pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam suatu organisasi atau lembaga pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan

disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai, bahkan dapat pula sebaliknya. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai¹⁰.

Mangkuprawira mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem-sistem itu sendiri. Kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada

pihak melanggar. jika seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Supriyono mengemukakan bahwa : ” Kinerja

¹⁰lisa ernika. (2014). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1–2.

adalah suatu hasil

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”¹¹.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Dalam suatu perusahaan atau koperasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau asset yang sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan¹².

Alasannya peneliti mengambil judul tersebut apakah ada hubungannya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan Dalam hasil penelitian yang telah diobservasi adanya hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan apabila pemimpin selalu

¹¹nurjana palilati. (2013). pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di pengadilan tinggi agama gorontalo. 1-3.

¹²Ahmad, Y. (2014). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT jasa raharja perwakilan gorontalo. 1-3.

mengawasi setiap kegiatan atau arahan yang di berikan pemimpin untuk karyawannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut penulis bermaksud meneliti di atas dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Islami pada Koperasi Warga Mandiri”

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif .Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu¹³. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui sangkutan dua variabel atau lebih.

Metode ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan, para ahli, maupun pemahaman penulis berdasarkan pengalamannya dan di kembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi warga SMK Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal itu berdasarkan Hasil uji t bahwa nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1ditolak. dan berdasarkan hasil output diketahui nilai sig X1

¹³Sugiyono. (2010). Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. https://mafiadoc.com/sugiyono-2010-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-_59c80c811723dd11f81ddce9.html

sebesar $0,97 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi.

Berdasarkan hasil observasi penulis dapat disimpulkan, pimpinan Koperasi SMK Mandiri selalu melakukan evaluasi 2 arah antara pimpinan dan bawahan hal itu dibuktikan dengan hasil observasi responden menyatakan bahwa pimpinan di Koperasi SMK Mandiri ini selalu memberikan hak yang sama dengan karyawan untuk menemukan pemikiran-pemikiran yang membangun serta pimpinan memerikan hak yang sama dengan karyawan untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun dan pimpinan peduli dengan masalah yang menghambat kinerja karyawan sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada karyawan agar kembali fokus dalam bekerja. Namun dalam hal memberikan solusi masalah hasil angketnya tergolong paling rendah, sehingga dibutuhkan ketegasan seorang pimpinan dalam memutuskan suatu masalah. kondisi inilah yang memungkinkan karyawan kurang merasa ada kepastian dan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Karena menurut (dedy ansari harahap, 2018) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

Hal ini senada dengan Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Yanuar “Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi Terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina DI Makassar. Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t gaya kepemimpinan dengan nilai 0.627 dan nilai sig. $0,532 > \alpha = 0,05$. Adanya angka yang tidak signifikan atau lemah mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan meningkatnya kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi warga SMK Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. dan berdasarkan

hasil output diketahui nilai sig $X1$ sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi. Hal itu senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rika Widayaningtyas “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rika Widayaningtyas, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku¹⁴.

Begitu pula dengan yang dikatakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa disiplin kerja kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. tingkat kedisiplinan karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan responden menyatakan karyawan ikut serta dan andil memberikan kontribusi setiap kegiatan. Karyawan juga selalu menggunakan seragam sesuai hari yang ditentukan dan pengenalan selama bekerja.

Kedisiplinan kinerja karyawan pada koperasi, dilihat dalam kegiatan keseharian dimana seluruh staff selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti serta mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak mengulur-ulur waktu pekerjaan dan selalu menghabiskan waktu untuk hal-hal yang bermanfaat.

hasil ini juga diperkuat dengan hasil angket yang menerangkan variabel disiplin kerja memiliki rata-rata presentasi 93,6%

3. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi warga SMK Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan berdasarkan hasil output diatas nilai F hitung sebesar $3,686 > F$ tabel sebesar $2,145$ maka kepemimpinan ($X1$) dan disiplin kerja ($X2$) secara simultan berpengaruh terhadap variabel

¹⁴rika widayaningtyas. (2016). pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. June.

kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS 21 “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,362. Nilai R Square adalah 0,362 ini besar dari penguadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,602 \times 0,602 = 0,362$ atau sama dengan 36,2% sedangkan sisanya ($100\% - 36,2\% = 63,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pimpinan selalu mempertimbangkan saran-saran yang diberikan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, sehingga karyawan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan serta selalu mengajak karyawan untuk membahas permasalahan yang muncul agar dapat terselesaikan.

Karyawan di koperasi sendiri sangat disiplin dalam bekerja mengerjakan segala sesuatu dengan teliti sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak mengulur-ulurkan pekerjaan dan ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja, menjaga sikap yang baik dalam lingkungan kerja, serta karyawan menggunakan transportasi perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan untuk membeli peralatan kantor untuk keperluan kantor.

Hal tersebut sesuai dengan jurnal Lastiar Pangaribuan (2008) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. INDOSAT, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.518. Untuk regresi berganda menggunakan Adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.474 yang berarti 47,4 % variasi variabel terikat (komitmen karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen (bekerja cerdas, bekerja ikhlas, bekerja keras, bekerja tuntas) dan 52,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 11,570 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,570 > 4,08$) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bekerja cerdas, bekerja ikhlas, bekerja keras dan bekerja tuntas secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas berdasarkan data penulis yang didapat dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal itu berdasarkan Hasil uji t bahwa nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak. yang artinya adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga di perkuat dengan hasil angket yang menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata presentasi 95%.
2. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
Hasil penelitian bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Terlihat dari pengisian angket yang menggambarkan variabel disiplin kerja rata-rata persentasinya 93,6% dalam disiplin kerja
3. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
Berdasarkan hasil penilaian nilai F hitung sebesar 3,686 > F tabel sebesar 2,145 maka kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 36,2% sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarina, D. H., & Al-ghoribi, A. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. *Economy Management*.
- ahmad ribby. (2011). Teori Dasar Kepemimpinan Dalam Islam. 23 November. <https://inicoretanku.wordpress.com/2011/11/23/teori-dasar-kepemimpinan-dalam-islam/>
- Ahmad, Y. (2014). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT jasa raharja perwakilan gorontalo. 1–3.

- Anggraini, A. R., & Oliver, J. (2019). pengertian koperasi syariah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asep tapi yani. (2017). manajemen sumber daya manusia. MG PUBLISHER.
- ayat alquran. (n.d.). <https://tafsirq.com/13-ar-rad/ayat-11>
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 18–19.
- dedy ansari harahap, dita amanah. (2018). pengantar manajemen. alfabeta,cv.
- Devica, S. (2015). metode penelitian. Pengaruh Harga Diskon Dan Persepsi Produk Terhadap Nilai Belanja Serta Perilaku Pembelian Konsumen, 7(9), 27–44.
- DEWI, R. P. (2019). Studi Kasus - Metode Penelitian Kualitatif. April 2015, 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/f8vwb>
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- fauzi, ahmad. (2017). Belajar dari Nilai-nilai Kepemimpin Umar Bin Khattab. 29 Oktober 2017. <https://www.kompasiana.com/gustifauzi/59f5dc72ff240517161cc3e5/belajar-dari-nilai-nilai-kepemimpin-umar-bin-khattab>
- Ferianto. (2013). "Dicipline is management action to enforce organization standar ". 1993, 15.
- fungsi kepemimpinan. (2020). <https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html>
- Hadi, N., & Mahmudah, U. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 1(2), 127. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v1i2.5222>
- Hadipranata, A. E. (2004). Pemimpin. *Unisia*, 27(53), 255–262. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol27.iss53.art5>
- Helmi, A. F. (2006). DISIPLIN KERJA Avin Fadilla Helmi. *Buletin Psikologi*, 2, 32–42.
- Ii, B. A. B., & Kepemimpinan, A. P. (n.d.). *TRANSFORMASIONAL*. 30–65.
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja..., Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 1999, 2.
- Ii, B. a B. (2006). Bab ii tinjauan pustaka dan kerangka kerja operasional. 2006, 5–39.
- Ilham, B. (2020). Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum. 5 April. <https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/>
- ishak pardosi. (2017). usaha berbadan hukum. *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com/pardosi/5923be5e8e7e61283ca6a053/perbedaan-badan-usaha-berbadan-hukum-dan-tidak-berbadan-hukum>
- Isjoni, M., Indarti, S., & Marzolina. (2016). Indikator Kepemimpinan. VIII(1),

106–118.

kementerian agama al-qur'an. (2020). <https://tafsirweb.com/11092-quran-surat-al-qalam-ayat-4.html>

kementerian agama islam surah at-taubah 105. (n.d.). <https://tafsirweb.com/3121-quran-surat-at-taubah-ayat-105.html>

Lestari, R. A. (2014). BAB III Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi. 66–90.

lisa ernika. (2014). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1–2.

manajemen, jurnal. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif : Pengertian, Tujuan, dan Komponen. 8 Januari. <https://jurnalmanajemen.com/metode-penelitian-kuantitatif/>

mashur malaka. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law, 1(1), 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>

Mufdillah. (2009). hasil penelitian relevan. Asuhan Kebidanan Ibu Hamil, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

munasinghe. (2013). landasan teori. 2013.

Naranjo, J. (2014). pengertian kepemimpinan. Applied Microbiology and Biotechnology, 85(1), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>

Nugroho, M. B. (2013). pengertian koperasi. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

nurjana palilati. (2013). pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di pengadilan tinggi agama gorontalo. 1–3.

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>

pendidikan, dosen. (2002). pengertian kepemimpinan. 15 Desember. <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kepemimpinan/>

pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2014). Lincolin Arsyad, 3(2), 1–46. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/2261>

Prabasari, I., & Netra, I. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4), 254441.

Prof. Dr. Buchari Alma. (2016). pengertian kepemimpinan. 2016.

Prof. Dr. Suryana, Ms. (2012). Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Universitas Pendidikan Indonesia, 1–243. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Prof Dr. Sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (Ed.)). alfabeta, cv.

- Rif'ah Munawaroh. (2016). Konsep Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- rika widayaningtyas. (2016). pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. June.
- Rivai. (2005). Pemimpin yang Baik Membuat Karyawan Nyaman dan Kinerja Perusahaan Semakin Bagus. 18 Juli 2018. <https://www.kompasiana.com/fajaria98559/5b3de044cf01b40c1f7aa6f4/pemimpin-yang-baik-membuat-karyawan-nyaman-dan-kinerja-perusahaan-semakin-bagus>
- Salim, M. (2017). Gaya Kepemimpinan, Team Work, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Ketua Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi. 19–61. [http://digilib.uinsby.ac.id/18141/5/Bab 2.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/18141/5/Bab%202.pdf)
- Sampeliling, A. (2016). Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
- sanjaya. (2011). Instrumen Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data. <https://jagoanilmu.net/instrumen-penelitian/>
- SOHARI, S. (2013). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.32678/ije.v4i2.16>
- Sugiyono. (2010). Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. https://mafiadoc.com/sugiyono-2010-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-_59c80c811723dd11f81ddce9.html
- Taufiq Rohman, S.Pd.I, M. P. (2019). pengertian disiplin kerja. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–224. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- tinneke Evie meggy sumual. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Lia (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (revisi, Vol. 53, Issue 9). CV.R.A.De.Rozarie.
- Trianto Safaria. (2004). kepemimpinan (2004th ed.). Graha Ilmu.
- Wicaksono, A. satrio. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Society.
- Yanuar, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar. In Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.