

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANUKM KOPI SUROLOYO

(Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo)

Wahyu Nur Hertanto
Email: Wahyoewhy64@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to find out the effect of Leadership Style and Discipline Work on Employee Performance in SMEs in the Village Coffee Suroloyo Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo, either partially or simultaneously.

This research was conducted in SMEs in the Village Coffee Suroloyo Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo. Samples were subjected to experiments as much as 80 respondents. This is a quantitative research. The samples in this study were calculated using a non-probability sample of saturated sampling. Technique data collection is done by observation and questionnaires. The main variables in this study is the leadership style variable as X_1 , work discipline as X_2 , and employee performance as Y . While the analysis techniques that is used in this study is using multiple linear regression analysis using SPSS 16.

The result of the research shows that the style of leadership and discipline influential work partially or simultaneously. In leadership style variable and discipline partially have T-test value about 3,907 (X_1), 3.982 (X_2) with significant values <0.05 about 0.002 (X_1), 0,000 (X_2). F-test with significance F account about 33.064 and 0.000. This result proves that the style of leadership and discipline simultaneously positive and significant influence on employee performance. From the test results Adjusted R^2 of 0.448 which means that the variable of leadership style and work discipline variables affect the performance of employees amounted to 44.8% and the remaining 55.2% is influenced by other variables that is not included in this study.

Keywords: Leadership Style, Discipline Work, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan di UKM Kopi Suroloyo Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 80 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probabilitas sampel yaitu Sampling Jenuh. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Variabel utama dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan sebagai X_1 , disiplin kerja sebagai X_2 , dan kinerja karyawan sebagai Y . sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai nilai T masing-masing 3.907 (X_1), 3,982 (X_2) dengan nilai signifikan $<0,05$ masing-masing sebesar 0,002 (X_1), 0,000 (X_2). Hasil uji F dengan F_{hitung} 33,064 dan signifikansi

0,000. Hasil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted R^2 sebesar 0,448 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 44,8 % dan sisanya 55,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Latar Belakang Masala

Sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dengan cara perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan 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 mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah jenis usaha kecil yang berdiri sendiri kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000. Kekayaan tersebut tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: "Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatanusaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat." UKM adalah salah satu jenis usaha ekonomi

di Indonesia dan sangat penting bagi ekonomi karena menyumbang 60% dari PDB dan menampung 97% tenaga kerja. Jumlah UKM hingga 2011 mencapai sekitar 52 juta, namun akses ke lembaga keuangan sangat terbatas baru 25% atau 13 juta pelaku UKM yang mendapat akses ke lembaga keuangan. Pemerintah Indonesia, membina UKM melalui Dinas Koperasi dan UKM, di masing-masing Provinsi atau Kabupaten/Kota. (www.wikipedia.org).

UKM Kopi Suroloyo adalah sebuah usaha yang didirikan oleh warga Samigaluh, Kulon Progo Yogyakarta. Kopi Suroloyo memiliki perkebunan kopi dengan luas mencapai 1290 hektar di Desa Gerbosari Kecamatan Kalibawang, Samigaluh, Girimulyo dan sebagian di Kecamatan Pengasih, Wates, Kulon Progo. Kopi yang dikembangkan oleh Kopi Suroloyo adalah jenis Kopi Arabica yang mulai di ekspor hingga Eropa. Usaha ini dapat berkembang dengan cepat karena adanya bantuan dari pemerintah mulai fasilitas hingga pendanaan. Produk Kopi Suroloyo memiliki keunggulan yaitu murni dengan bahan-bahan organik dan memiliki cita rasa yang khas. Kopi Suroloyo memiliki karyawan yang berasal dari masyarakat Desa Samigaluh.

Perkembangan jaman mempengaruhi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan menuntut adanya perubahan cara berpikir yang terus menerus, memanfaatkan peluang dan menjaga kontinuitas dari sebuah inovasi. Dalam melakukan perubahan ataupun dalam melaksanakan

aktivitas sehari-hari perusahaan memerlukan suatu kegiatan yang terkoordinasi satu sama lainnya, untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu membawa perusahaan dalam beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya (*leaders*). Terjadinya perubahan paradigma yang muncul sehingga harus diadopsi oleh pemimpin dan organisasi (Safaria, 2004). Secara umum paradigma diartikan sebagai pola pikir dan cara pandang yang mencerminkan pemahaman dan penerimaan informasi. Paradigma ini akan menentukan pola dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan masa depan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu tipe kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual pada masing-masing pengikutnya serta memiliki kharisma terhadap pengikutnya. (Benjamin dan Flynn, 2006)

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil

pekerjaan ini (Budi Setiawan, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Hasil wawancara dengan salah satu manajer UKM Kopi Suroloyo bahwa kinerja karyawan belum optimal akibat pekerjaan sebagai karyawan di UKM Kopi Suroloyo bukanlah pekerjaan tetap. Para karyawan memiliki pekerjaan utama seperti berdagang di pasar, petani dan masih banyak lagi. Dari penjelasan manajer UKM Kopi Suroloyo tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, selain itu pemimpin seharusnya memiliki cara tersendiri untuk mengatur karyawan dengan situasi tersebut. Sama halnya dengan penjelasan situasi kedisiplinan karyawan UKM Kopi Suroloyo, kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo akan sangat baik bila setelah karyawan melakukan pekerjaan utama mereka tidak merasa lelah. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang diterapkan dan kedisiplinan karyawan yang kurang baik membuat kinerja karyawan di UKM tersebut belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penjelasan penulis tentang belum optimalnya kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus Pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo Di Desa Gerbosari, Samigaluh,progo

Kajian Teori

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Kartono (2008) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Model-model Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan

Menurut Masi and Robert (2000) model-model kepemimpinan Transaksional dan Transformasional adalah sebagai berikut :

1) Model Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan serta ditetapkan dengan jelas peran dan tugas-tugasnya. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan

bawahannya (*Contingen Riward*), intervensi yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses organisasional dimaksudkan untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya bersifat pro aktif. Kepemimpinan transaksional aktif menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu secara pro aktif seorang pemimpin memerlukan informasi untuk menentukan apa yang saat ini dibutuhkan bawahannya.

2) Model Kepemimpinan Transformasional

Teori ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang individu dan yang memiliki kharisma. Dengan kata lain pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

b. Disiplin Kerja

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 mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma

sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kajian Penelitian Terdahulu

Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), yang ditulis oleh Yakub (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja,

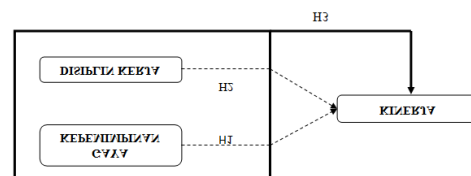
pendidikan, dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 71,1% terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana (2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, pendidikan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 88,7% terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang, yang ditulis oleh Meta (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) sebesar 78,4% terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan seperti yang tercantum pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka berpikir

Keterangan :

Keterangan :

—————> : garis pengaruh secara simultan

-----> : garis pengaruh secara parsial

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori yang telah dituliskan diatas, penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka

penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan UKM Kopi Suroloyo.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan UKM Kopi Suroloyo.
- H₃: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo.

Instrumen penelitian, cara pengukuran, dan teknik pengumpulan data

Penyusunan instrument penelitian berupa soal atau kuesioner di dasarkan atas landasan teori yang dikaji. Setelah kuesioner disusun kemudian kuesioner tersebut di uji cobakan kepada sejumlah responden untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrument.

Semua butir pertanyaan dalam soal berupa pertanyaan obyektif sehingga responen hanya memberi tanda silang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaanya. Agar data yang diperoleh adalah data kuantitatif, maka setiap butir sekor diperoleh sesuai jawabannya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah total 80 orang. Pada langkah awal kuesioner disebarkan secara random kepada 30 orang responden yang terpilih untuk pengujian awal. Jumlah butir pertanyaan yang disebarkan adalah 34 butir pertanyaan.

Uji Validitas dan reabilitas

Adapun teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik sekali ukur (*one shot technique*) dimana dengan metode ini

daftar pertanyaan hanya dibagikan satu kali saja kepada responden. Pada penelitian ini tingkat validitas item pertanyaan dilakukan dengan membandingkan nilai *item-total correlation* dengan nilai *r* tabel.

Suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$; $n = 30$) = 0,361 (Sugiyono, 2005). Hasil uji validitas variabel penelitian yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Dari sejumlah kuisoner (34 butir pertanyaan) yang disebar 4 butir kuisoner dinyatakan tidak lolos uji validitas dikarenakan tidak memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keempat soal tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil atau pengumpul data instrumen yang *cenderung* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan raenggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yaitu apabila nilai koefien tersebut lebih besar dari 0,6 maka jawaban -jawaban yang telah diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai acuan studi ini, dapat dipercaya (*reliable*).

Hasil uji reabilitas pada tabel memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pertanyaan dalam seluruh penelitian dinyatakan reliabel

atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi Profil Responden

Pada penelitian ini, responden yang menjadi sampel adalah semua karyawan UKM Kopi Suroloyo. obyek penelitian adalah sebanyak 80 orang. Berdasarkan data dari 80 responden yang dipilih, melalui daftar pertanyaan didapat karakteristik responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun profil dari responden dijelaskan sebagai berikut :

- a) Deskripsi Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
L	34	42.5 %
P	46	57.5 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa responden dengan kelompok karyawan laki-laki sebesar 42,5 % atau sebanyak 34 orang dan kelompok karyawan perempuan sebesar 57,5 % atau sebanyak 46 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menjadi karyawan UKM Kopi Suroloyo adalah kelompok jenis kelamin perempuan.

- b) Deskripsi Profil responden berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	F	Presntase
< 20 t	50	62.5 %
20 – 25 t	23	28.7 %
26-50 t	5	6.3 %
> 50 t	2	2.5 %
JML	80	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan kelompok usia < 20 tahun sebesar 62.5 % atau sebanyak 50 orang, kelompok usia 20-25 tahun sebesar 28,7 % atau sebanyak 23 orang, kelompok usia 26-50 tahun sebesar 6.3 % atau sebanyak 5 orang dan kelompok usia > 50 tahun sebesar 2,5% atau sebanyak 2 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menjadi karyawan UKM Kopi Suroloyo adalah kelompok usia < 20 tahun.

- c) Deskripsi Profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	F	Persentase
SMP	17	21.3 %
SMA/SMK	35	43.8 %
D1/D2/D3	24	30 %
D4/S1	4	5 %
JML	80	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa responden dengan kelompok pendidikan terakhir SMP sebesar 21,3 % atau sebanyak 17 orang, kelompok pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 43,5 % atau sebanyak 35 orang, kelompok pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebesar 30% atau sebanyak

24 orang dan kelompok pendidikan terakhir D4/S1 sebesar 5 % atau sebanyak 4 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelompok

Variabel	N	R	Min	Max	Mean	Std.D	Variance
GK	80	9	33	42	37.96	1.952	3.809
DK	80	14	28	42	36.81	2.860	8.180
KK	80	12	30	42	37.45	2.433	5.922
ValidN (listwise)	80						

pendidikan terakhir yang paling banyak menjadi karyawan UKM Kopi Suroloyo adalah kelompok pendidikan terakhir SMA/SMK.

d) Deskripsi Profil responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	F	Persentase
1 – 5 tahun	36	45 %
6 – 10 tahun	44	55 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan kelompok lama bekerja 1 – 5 tahun sebesar 45 % atau sebanyak 36 orang, kelompok lama bekerja 6 – 10 tahun sebesar 55 % atau sebanyak 44 orang, kelompok. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelompok berdasarkan lama bekerja yang paling banyak menjadi karyawan adalah kelompok lama bekerja 6 – 10 tahun.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *maksimum*, dan *minimum*. Adapun cara pengkategorian data adalah sebagai berikut Azwar (2000):

Tinggi : $X > (M + SD)$

Sedang : $(M - SD) < X < (M + SD)$

Rendah : $X < (M - SD)$

Dimana :

Mean ideal (M) dan *Standar Deviasi* (SD) diperoleh berdasarkan norma sebagai berikut :

$M = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$

$SD = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$

Hasil analisis statistik deskriptif variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji *Descriptive Statistics*

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan output SPSS pada tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Penilaian 80 responden terhadap gaya kepemimpinan diukur dengan 10 butir pertanyaan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebagai berikut:

Minimum (Total) = 33

Maximum (Total) = 42

Mean (Total) = 37,96

Standar Deviasi = 1,952

Kategori variabel gaya kepemimpinan pada UKM Kopi Suroloyo adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	F	(%)
T	$X \geq 40$	16	20
S	$36 \leq X < 40$	50	62.5
R	$X < 36$	14	17.5
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 16 orang (20 %), responden memberikan penilaian

terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 50 orang (62,5 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (17,5%).

2. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Penilaian 80 responden terhadap Disiplin Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebagai berikut:

Minimum (Total) = 28
 Maximum (Total) = 42
 Mean (Total) = 36,81
 Standar Deviasi = 2,860

Kategori variabel disiplin kerja pada UKM Kopi Suroloyo adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Kategori Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	F	(%)
T	$X \geq 40$	15	18.75
S	$34 \leq X < 40$	51	63.75
R	$X < 36$	14	17.5
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 15 orang (18,75%), responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 51 orang (63,75 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (17,5 %).

3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian 80 responden terhadap kinerja karyawan diukur dengan 10 butir pertanyaan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebagai berikut:

Minimum (Total) = 30
 Maximum (Total) = 42
 Mean (Total) = 37,45
 Standar Deviasi = 2,433

Kategori variabel kinerja karyawan pada UKM Kopi Suroloyo adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Kategori Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
T	$X \geq 40$	17	21.25
S	$35 \leq X < 40$	49	61.25
R	$X < 35$	14	17.5
Total		80	100

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (21,25 %), responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 49 orang (61,25 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (17,5 %).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden yang berjumlah 80 orang, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,940 + 0,480 X_1 + 0,334 X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 6,940. Hal ini berarti bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan akan sebesar 6,940 apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol (jika variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini).

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,480 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,480. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,334 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga. Pengujian terhadap hipotesis pertama, kedua untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (t-hitung) dan pengujian terhadap hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

A. Uji Parsial (t-hitung)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E	Beta		
(Constant)	6.940	4.010		1.731	.087
GK	0.480	0.123	0.385	3.907	.000
Disiplin Kerja	0.334	0.84	0.392	3.982	.000

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan t-hitung. Apabila probabilitas kesalahan dari t-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu (signifikan 5%), maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.940	4.010		1.731	.087
Gaya Kepemimpinan	0.480	0.123	0.385	3.907	0.002
Disiplin Kerja	0.334	0.084	0.392	3.982	0.000

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan Uji Parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh X₁ terhadap Y dengan probabilitas sebesar 0,002 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji ini mendukung hipotesis pertama yang dikemukakan
- b) Pengaruh X₂ terhadap Y dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel

disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji ini mendukung hipotesis kedua yang dikemukakan.

B. Uji Simultan (F-hitung)

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, digunakan uji F-hitung. Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F-hitung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	216.133	2	108.067	33.064	.000 ^a
Residual	251.667	77	3.268		
Total	467.800	79			

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 33,064 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas <0,05. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan positif mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis keempat yang dikemukakan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dapat dianalisis melalui uji koefisien determinasi dengan menghitung *adjusted R²*. Koefisien

determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai *adjusted R²* merupakan suatu ukuran ikhtisar yang menunjukkan seberapa garis regresi sampel cocok dengan data populasinya. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen. Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.680 ^a	0.462	0.448	1.808

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel menunjukkan hasil nilai *adjusted R²* sebesar 0,448 atau 44,8 %. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 44,8 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan demikian, maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada, maka variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap variabel kinerja karyawan karena menghasilkan koefisien determinan sebesar 73,2%.

Pembahasan

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,480 dan t-hitung sebesar 3,907 dengan signifikansi sebesar 0,002. Jadi dapat disimpulkan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo dapat dibangun melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang mencakup antara lain peningkatan kualitas sifat gaya memimpin, meningkatkan kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam memimpin, meningkatkan respon yang positif dalam memimpin, meningkatkan watak yang baik dalam memimpin, dan meningkatkan kepribadian yang baik dalam memimpin.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,334 dan t-hitung sebesar 3,982 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan UKIM Kopi Suroloyo.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 33,064 dengan signifikansi sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan ($0% < 5%$). Dengan demikian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin

kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis pada karyawan UKM Kopi Suroloyo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,480 dan t-hitung sebesar 3,907 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, sehingga hipotesis pertama terbukti.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,334 dan t-hitung sebesar 3,982 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, sehingga hipotesis kedua terbukti.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 33,064 dengan signifikansi sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan ($0% < 5%$). Dengan demikian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

menunjukkan bahwa 44,8 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,2 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Saran

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, maka sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo tetap tinggi.

1. Bagi UKM Kopi Suroloyo

Kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo dapat dibangun melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang mencakup antara lain peningkatan kualitas sifat gaya memimpin, meningkatkan kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam memimpin, meningkatkan respon yang positif dalam memimpin, meningkatkan watak yang baik dalam memimpin, dan meningkatkan kepribadian yang baik dalam memimpin.

Disiplin kerja juga berperan dalam membangun Kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo yang mencakup antara lain tujuan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, pemimpin yang mampu memberikan contoh untuk berdisiplin, pemberian balas jasa yang adil kepada karyawan atas kedisiplinannya, dan ketegasan pemimpin dalam mendisiplinkan para karyawan. Oleh karena itu, seluruh anggota UKM Kopi Suroloyo harus memperhatikan dan mengaplikasikan beberapa konsep yang dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat dibangun dengan baik di UKM Kopi Suroloyo

sehingga target dari UKM tersebut dapat tercapai dengan sempurna.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, serikat pekerja, promosi, beban pekerjaan dan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta : Liberty
- Benjamin, L dan Flynn, FJ. (2006). *Leadership Style and Regulatory Mode: Value from Fit?. Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Dwipayana (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. Skripsi: Denpasar (Bali)

- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Meta (2013). *Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang*. Skripsi: Semarang
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Safaria, Triantoro, 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yakub (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*.skripsi