

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari

Manajemen

Moh. Sifaul falah ^{1*)}, Catur Wahyudi²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

*Email: adewijayanto43@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-12-2022

Revision: 31-12-2022

Published: 31-12-2022

DO Article:

10.24905/konsentrasi.v3i1.33

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoveri 19 Losari. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja pada Karyawan Koperasi Primkoveri 19 Losari. Jumlah karyawan di Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, uji f, uji t dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan visioner, disiplin kerja, kinerja karyawan

A B S T R A C T

The purpose of this study was to determine the effect of Visionary Leadership Style on Employee Performance at the Primkoveri 19 Cooperative, Losari Branch. To determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at the Primkoveri 19 Cooperative, Losari. To determine the effect of Visionary Leadership Style and Work Discipline on Employees at the Primkoveri 19 Cooperative, Losari. The number of employees at the Primkoveri 19 Cooperative, Losari Branch is 43 people. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis techniques used are classical assumption tests, multiple correlation analysis, f-tests, t-tests and determination coefficient analysis. The results of the study Visionary leadership style has a positive and significant effect on

Acknowledgment

employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Visionary leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Key word: *Visionary leadership style, work discipline, employee performance*

©2022 Published by Jabko. Selection and/or peer-review under responsibility of Jabko

PENDAHULUAN

Salah satu sasaran pengelolaan SDM pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan seseorang yang ditunjuk melalui kemampuannya untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Tindakan – tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadi cerminan dari kelompok yang di pimpinnya. Pemimpin yang memiliki gaya yang baik akan menjadi contoh dan menghasilkan karyawan yang baik dan sebaliknya pemimpin dengan cara dan tingkah laku yang buruk akan membentuk karyawan dengan kualitas buruk pula.

Kepemimpinan dalam usaha berbentuk koperasi memperaktekkan nilai- nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabatannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai peroses, fungsi dan sistem koperasi yang memberi kepastian bagi kesinambungan koperasi yang berbasiskan karyawan-karyawan dan berorientasi kepada komunitas dalam pasar yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan untuk kemudian digunakan sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis terbukti atau tidak. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan kuesioner dengan skala likert alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji method succesive interval (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari yang berjumlah 43 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan sebanyak 43 karyawan.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan visioner dengan kinerja karyawan di Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari.
- H₂: Terdapat pengaruh disiplin karyawan dengan kinerja karyawan di Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari.
- H₃: Terdapat pengaruh kepemimpinan visioner dan disiplin karyawan secara simultan dengan kinerja karyawan di Koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

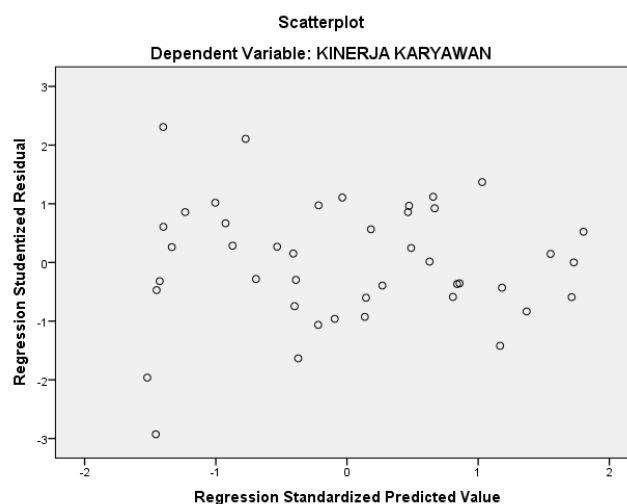
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,036	2,147
Kepemimpinan Visioner	,027	3,193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah spss versi 22

Hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance variabel Gaya kepemimpinan visioner (X₁) sebesar 0,027, disiplin kerja (X₂) sebesar 0,036, Nilai VIF variabel Gaya kepemimpinan visioner (X₁) sebesar 3,193, disiplin kerja (X₂) sebesar 2,147. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai Tolerance diatas 0,10 dan jumlah nilai VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan hasil gambar scatterplot dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45396022
	Absolute	,077
Most Extreme Differences	Positive	,077
	Negative	-,064
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output pengelolaan data uji normalitas dengan menggunakan rumus kolmogorov-smirnov dapat diperoleh nilai Asymp sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,956	,953	1,4898659	2,174

A. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner, Disiplin Kerja

B. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,174 sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 43, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,46246 dan du sebesar 1,62833. Karena nilai Durbin – Watson terletak antara $du < d < 4 - du$ ($1,6283 < 2,174 < 2,3717$). Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian Tidak ada autokorelasi, positif dan negatif.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,199	1,115		-,178	,860
	DISIPLIN KERJA	,619	,227	,554	2,730	,009
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,430	,205	,427	2,101	,042

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapat persamaan $Y = 0,199 + 0,430 + 0,619 +$ diambil suatu kesimpulan bahwa:

- Dari hasil persamaan diperoleh nilai konstanta sebesar 0,199, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja bernilai 0 maka nilai variabel dependen 0,199.
- Koefisien gaya kepemimpinan visioner kerja sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan visioner akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,619 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,619.

Uji Parsial i(Uji-t)

Tabel 5. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,199	1,115		-,178	,860
DISIPLIN KERJA	,619	,227	,554	2,730	,009
KEPEMIMPINAN VISIONER	,430	,205	,427	2,101	,042

A. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS versi 22

- Hasil pengujian terhadap gaya kepemimpinan visioner nilai thitung adalah 2,101 dan nilai ttabel adalah 2,0210, maka thitung > ttabel ($2,101 > 2,0210$) dengan signifikansi 0,042 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% ($0,042 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.
- Hasil pengujian terhadap disiplin kerja memiliki nilai thitung adalah 2,730 dan nilai ttabel adalah 2,0210, maka thitung > ttabel ($2,730 > 2,0210$) dengan nilai signifikansi 0,009 tersebut lebih kecil dari taraf 5% ($0,009 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 6. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1914,393	2	957,196	431,228	,000 ^b

Residual	88,788	40	2,220		
Total	2003,181	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN VISIONER, DISIPLIN KERJA

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil output tabel spss 22 diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 431,228 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% didapat Fhitung lebih besar dari F tabel ($431,228 > 3,232$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Ada pengaruh secara simultan dari Kepemimpinan Visioner (X_1), dan Disiplin kerja terhadap K (Y) Koperasi Primkoveri 19 cabang Losari.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,956	,953	1,4898659	2,174

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Dari hasil perhitungan pada tabel 20, dapat diketahui nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,953. Nilai tersebut mengandung arti bahwa total variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan visioner dan disiplin secara bersama-sama adalah 95,3% dan sisanya sebesar 4,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti insentif, lingkungan kerja dan lain lain..

Pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian terhadap gaya kepemimpinan visioner nilai thitung adalah 2,101 dan nilai ttabel adalah 2,0210, maka thitung > ttabel ($2,101 > 2,0210$) dengan signifikansi 0,042 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% ($0,042 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila gaya kepemimpinan visioner baik akan menyebabkan kinerjanya meningkat, namun apabila gaya kepemimpinan visioner kurang baik, maka kinerjanya akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Janadi Rammelsbergi Thamrin (2020) yang menemukan bahwa Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis terkait kepemimpinan visioner Seth Kahan (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian terhadap disiplin kerja memiliki nilai thitung adalah 2,730 dan nilai ttabel adalah 2,0210, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,730 > 2,0210$) dengan nilai signifikansi 0,009 tersebut lebih kecil dari taraf 5% ($0,009 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat, namun apabila karyawan disiplin kerja dalam bekerja menurun, maka kinerjanya akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fregracemeissy purnawijaya (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis terkait disiplin kerja Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai F hitung sebesar 431,228 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% didapat F hitung lebih besar dari F tabel ($431,228 > 3,232$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi Primkoveri 19 Cabang Losari. Berdasarkan penggunaan model koefisien determinasi. Hasil $R^2 = 95,3$ berarti bahwa 95,3% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan visioner (X1) dan Disiplin kerja (X2). Sisanya 4,7% dipengaruhi factor lain diluar model.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja yang baik akan menyebabkan kinerjanya meningkat, namun apabila gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja kurang baik maka kinerjanya akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Karjuni, Sabrina Nurillah (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis terkait dengan kinerja karyawan adalah kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu, kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Yusuf & Maliki 2020:169)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoveri 19 Brebes cabang Losari.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoveri 19 Brebes cabang Losari
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoveri 19 Brebes Cabang Losari.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics And Bussines Reviewe*, Vol. 8, No.4
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+Disiplin+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+PT.+Suka+Fajar+Pekanbaru.&btnG=.
- Purnawijaya, F. m. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, vol. 7, No 1
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta