

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur**

Mahbub

Institut Agama Islam (IAI) Darussalam Banyuwangi
mahbubnawawi@gmail.com

INTISARI

Perkembangan perbankan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tapi SDM (Sumber Daya Manusia) juga akan berpengaruh terhadap perkembangan perbankan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Gaya kepemimpinan dan disiplin karyawan merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tinggi rendahnya disiplin kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil ialah sampling jenuh sebanyak 14 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran angket atau koesioner. Angket atau koesioner digunakan untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Yang menjadi tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Dengan hipotesa: H_a : diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng dan H_o : diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai signifikan atau tidak, maka harga F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak artinya signifikan dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima artinya tidak signifikan. Teknik alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis ini dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 12,865 kemudian membandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,98, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BRI Syariah KCP Genteng”, Dengan demikian hipotesis H_a yang diajukan diterima sedangkan hipotesis H_o ditolak.

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam membangun sebuah lembaga keuangan terlebih dahulu yang harus dipahami adalah tentang kehidupan berorganisasi. Faktor manusia yang menjadi masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Di dalam kehidupan manusia hampir setiap kebutuhan perseorangan merupakan hasil kerja sama. Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia bekerja sama secara efektif. Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota sebuah perusahaan.

SDM (Sumber Daya Manusia) akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perbankan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja yang baik adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan dan faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi, dapat dikatakan "kedisiplinan" menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik menurut Malayu (2008:198).

Keberadaan lembaga keuangan syariah yang masih relatif baru jika dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional dan semakin berkembangnya masalah ekonomi masyarakat maka berbagai kendala tidak mungkin dilepaskan dari keberadaan lembaga keuangan syariah. Dengan demikian, lembaga keuangan syariah akan berhasil jika diimbangi dengan memaksimalkan kinerja karyawan.

Membahas soal kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu organisasi tentunya juga berdampak/berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah KCP Genteng?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah KCP Genteng?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah KCP Genteng?
4. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah KCP Genteng?

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya menurut Sujak (2007:21).

Menurut Rivai dan Deddy Mulyadi (2003:42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam 3 unsur yaitu:

- a. Diri pemimpin
- b. Bawahan
- c. Situasi secara menyeluruh

Menurut Ningrat (2006:76) ada 3 jenis gaya kepemimpinan sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan, adalah sebagai berikut:

1) Pemimpin Otokratis

Pemimpin yang bersifat otokratis memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Perintahnya harus selalu diikuti.
- b) Menentukan kebijaksanaan karyawan tanpa sepengetahuan mereka.
- c) Tidak memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang dibuat bawahan/karyawan wajib menjalankannya.
- d) Memberikan pujian kepada mereka yang selalu menurut kehendaknya dan melontarkan kritik kepada mereka yang tidak mengikuti kehendaknya.
- e) Selalu menjaga jarak dengan anggota sehingga terlihat kerenggangan hubungan antara pemimpin dan anggota.

2) Pemimpin Demokratis

Pemimpin yang bersifat demokratis memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Pemimpin sangat menjunjung rasa kebersamaan dengan anggota karyawan.
- b) Pemimpin hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan anggotanya dan mengetahui bahwa anggota dapat menerima kebijakan yang akan dibuat.
- c) Pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu memberikan rencana yang akan mereka lakukan baik atau buruk, benar atau salah merupakan tanggung jawab yang diemban bersama-sama.

Dalam pelaksanaan pemimpin demokratis dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota.

3) Pemimpin Liberal atau *Laissez-Faire*

Pemimpin yang bersifat Liberal atau *Laissez-Faire* memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Pemimpin memberikan kebebasan tanpa pengendalian dalam kegiatan kepemimpinannya.
- b) Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan bawahan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya ketika itu pemimpin hanya memberikan pengawasan saja karena pemimpin seperti ini beranggapan antara keduanya mempunyai tugas dan kapasitasnya masing-masing.

Pemimpin ketika mengambil keputusan dan memecahkan suatu masalah dalam perusahaan harus memiliki teknik-teknik khusus yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun teknik-teknik menurut Sondang (2005:76-79) yaitu:

1) Teknik Pemetaan Pemikiran

Teknik ini digunakan untuk membentuk persepsi tentang masalah yang dihadapi. Untuk permasalahan-permasalahan yang sederhana, yang tidak terlalu memerlukan pemikiran yang mendalam.

2) Teknik *Delphy*

Teknik ini biasanya dilakukan dengan tidak melibatkan orang dalam organisasi sebagai pengambil keputusan, melainkan pihak luar (misalnya sekelompok ahli).

3) Teknik Kelompok Nominal

Teknik ini mirip dengan teknik *delphy* hanya bedanya para ahli yang terlibat dalam pengambilan keputusan bertemu secara tatap muka.

4) Teknik *Synetics*

Teknik ini merupakan modifikasi dari teknik *brainstroming*, melibatkan seorang ahli dalam pengambilan keputusan, baik dari organisasi sendiri atau orang luar yang bertindak sebagai nara sumber.

Menurut Rivai dan Deddy Mulyadi (2003:43) kepemimpinan dipengaruhi oleh 2 perhatian manajerial yang mendasar, yaitu:

- a. Perhatian terhadap produksi/tugas
- b. Perhatian terhadap manusia.

2. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129) Keith Davis mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Hondoko (2000:208) yaitu:

- a. Disiplin *Preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan bisa menjaga disiplin mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- b. Disiplin *Korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinari action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau *scorsing*.

Helmi (1996:37) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja terdiri dari 2 faktor, yaitu:

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial.

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain : penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Riva'i (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bernardir dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada 6 dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan tersebut maka kinerja dari pada karyawan sudah baik.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

e. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*).

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

f. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67-68) adalah:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

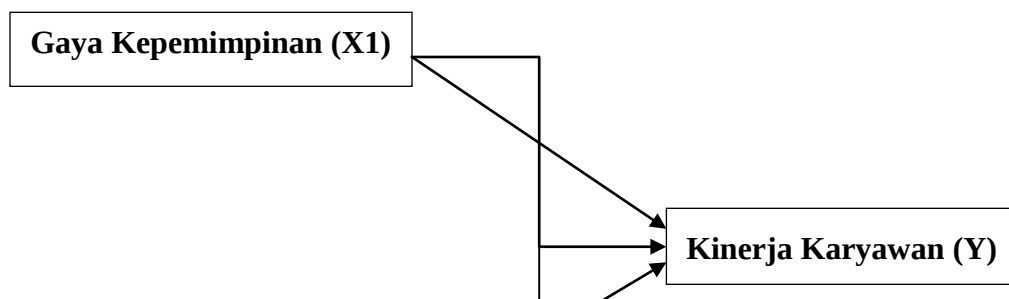
2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam Gambar 1 yang memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

1. Variabel Bebas (Independen Variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2).
2. Variabel Terikat (Dependen Variabel) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan sesuatu yang akan menentukan terpecahnya suatu masalah yang sifatnya ilmiah dan yang memerlukan cara atau metode agar hasil penelitiannya bisa dipertanggungjawabkan. Melalui penelitian ini akan dapat diketahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan oleh peneliti adalah populasi terbatas yakni semua karyawan PT. BRI Syariah KCP Genteng. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan akan dijadikan subjek sampel karena karyawan Bank BRI Syariah KCP Genteng hanya berjumlah 14 responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel.

Dalam mendapatkan atau menetapkan jumlah responden sengaja peneliti membutuhkan semua responden karyawan dari semua karyawan USPPS AUSATH. Suharsimi Arikunto (2006: 134) mengemukakan bahwa untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subyeknya kurang dari 50 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 5-10% atau 15-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari:

Dalam mendapatkan atau menetapkan jumlah responden sengaja peneliti membutuhkan semua responden karyawan. Suharsimi Arikunto (2006: 134)

mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 50 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 5-10% atau 15-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja suka sampel besar hasilnya akan lebih baik.

E. Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data langsung yang diambil dari 14 responden. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan dan data sekunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel independennya. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

a = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel antara X_1 dan Y

b_2 = Koefisien Regresi variabel antara X_2 dan Y

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial.

Rumus Uji t adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r_{parsial} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2_{parsial}}}$$

$$t_{tabel\ penyebut} = n - 1$$

Keterangan :

$r_{persial}$ = Nilai Koefisien Persial

n = Jumlah Sampel

b. Uji F (Uji Hipotesis Secara simultan)

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara simultan. Cara melakukan Uji F adalah dengan membandingkan nilai statistik F hitung dengan F tabel. Apabila nilai statistik f hitung < nilai statistik F tabel maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan. Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F tabel maka ada pengaruh yang signifikan secara simultan.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

$$F_{tabel\ penyebut} = n - m - 1$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Kolerasi Berganda Dikuadratkan

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Variabel Bebas

Untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

H_o : $b_1 = b_2 = 0$

H_a : minimal satu koefisien $b_i \neq 0$

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a. $F_h > F_t$, maka H_o ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

b. $F_h < F_t$, maka H_o diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden Informan.

1) Karakteristik Responden Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden informan berdasarkan jenis kelamin terdiri dari responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden atau 85,71 %. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 responden atau 14,28% %. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa karyawan BRI Syariah KCP Genteng lebih banyak di dominasi dari kalangan laki-laki.

2) Karakteristik Responden Informan Berdasarkan Usia.

Responden informan berdasarkan usia terdiri dari responden yang berusia <20-30 sebanyak 6 responden atau 42,86%. Sedangkan responden usia 31-50 sebanyak 8 responden atau 57,14%. Dari jumlah tersebut dapat disimpulkan bahwa responden usia 31-50 lebih banyak dari responden usia <20-30.

3) Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan.

Responden informan berdasarkan pendidikan dapat dikelompokkan dengan jumlah responden pendidikan SLTA sebanyak 4 responden atau 28,58%. Sedangkan responden pendidikan S1/S2 sebanyak 10 responden atau 71,42%. Dari jumlah tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pendidikan S1/S2 lebih banyak dari responden pendidikan SLTA.

B. Hasil Analisis Data.

Penelitian yang dilaksanakan di BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode itu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sampel yang diambil ialah *sampling jenuh* sebanyak 14 karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Galih dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta” dari penelitian tersebut Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan dari analisis data tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian terdahulu yang mendukung Galih dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah dan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh pustaka yaitu Mangkunegara, Anwar Prabu 2009 tentang Sumber Daya Manusia dengan bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah H_a , yaitu diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi.

Data yang diperoleh adalah berupa hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti penulis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi sebagai hasil penelitian, setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian tiap instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang menunjukkan bahwa:
 - a. Pimpinan selalu memberikan informasi-informasi penting bagi proses penyelesaian tugas = 0,581
 - b. Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya = 0,494
 - c. Pemimpin selalu memberikan pengarahan dan saran kepada karyawan = 0,560

- d. Pengambilan keputusan diambil oleh pemimpin setelah mendengarkan pendapat dan ide dari karyawan = 0,765
- e. Pemimpin bersedia meminta dan menerima saran dari bawahannya = 0,765
2. Pengujian tiap instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa:
 - a. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja = 0,633
 - b. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya = 0,566
 - c. Pimpinan anda selalu memberikan contoh dalam berdisiplin kerja = 0,525
 - d. Segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan harus diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan = 0,633
 - e. Nilai yang dapat diambil dari disiplin kerja adalah sebagai pembentukan perilaku positif karyawan = 0,563
3. Pengujian tiap instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa:
 - a. Anda selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang anda lakukan sesuai dengan job description = 0,693
 - b. Anda selalu berusaha agar pekerjaan yang anda lakukan sesuai target dan tepat waktu = 0,537
 - c. Anda selalu mengikuti tata cara yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghindari kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan = 819
 - d. Anda siap menanggung kesalahan-kesalahan pekerjaan yang telah anda lakukan = 0,523
 - e. Anda mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pembukuan dan pelaporan pekerjaan = 0,585
4. Pengujian hipotesis secara persial antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hal ini ditunjukkan oleh uji t disetiap pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. t_{hitung} untuk variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 3,041:2,263:2,828:6,386:6,386 kemudian membandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,178, maka $t_{hitung} > t_{hitung}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”.
5. Pengujian hipotesis secara persial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hal ini ditunjukkan oleh uji t disetiap pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. t_{hitung} untuk variable Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,661:2,884:2,512:3,661:2,855 kemudian membandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,178, maka $t_{hitung} > t_{hitung}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”.
6. Pengujian hipotesis secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hal ini ditunjukkan oleh uji F. F_{hitung} sebesar 12,865 kemudian membandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,98, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”, dengan demikian hipotesis H_a yang diajukan diterima sedangkan hipotesis H_o ditolak.

Dengan hasil dari pengujian data, maka dapat dilihat bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai $Rx_1y = 24,162$ dan Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai $Rx_2y = 0,591$ yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), karena $(X_1) = 24,162 > 0,591$.

KESIMPULAN.

Setelah proses mulai dari menentukan judul kemudian mendapatkan referensi buku-buku pendukung dan mengadakan penelitian dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan hingga menganalisis data dari hasil penelitian maka dapat di simpulkan:

1. Secara Umum

Pengujian hipotesis secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hal ini ditunjukkan oleh uji F. F_{hitung} sebesar 12,865 kemudian membandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,98, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”, dengan demikian hipotesis H_a yang diajukan diterima sedangkan hipotesis H_o ditolak.

2. Secara Khusus

- a. Pengujian hipotesis secara persial antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. Hal ini ditunjukkan oleh uji t disetiap pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. t_{hitung} untuk variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 3,041:2,263:2,828:6,386:6,386 kemudian membandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,178, maka $t_{hitung} > t_{hitung}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”.
 - b. Pengujian hipotesis secara persial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. Hal ini ditunjukkan oleh uji t disetiap pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. t_{hitung} untuk variable Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,661:2,884:2,512:3,661:2,855 kemudian membandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,178, maka $t_{hitung} > t_{hitung}$ yang berarti signifikan. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Genteng”.
3. Dengan hasil dari pengujian data, maka dapat dilihat bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai $Rx_1y = 24,162$ dan Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai $Rx_2y = 0,591$ yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), karena $(X_1) = 24,162 > 0,591$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haryono. 1998. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rikena Cipta.

- Azwar, saifudin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke-3. Cetakan ke delapan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bernadir dan Russel. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali
- Daryanto dan Abdullah. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Ke-18. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV, Nomor 2. Desember 1996.
- <http://www.syariahbank.com/sedikit-mengenal-ib-dan-arti-logo/>, diakses: 25 Mei 2016.
- <https://www.google.com/search?q=lokasi+bris+kcp+genteng>, diakses 05 agustus 2016.
- Indriandro, Nur, Supomo dan Bambang. 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Irawan, Soehartono. 2008. *Metode Penelitian Social*. Cetakan ke-7. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kusnadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Sembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Marwagati, Tinta Dwi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek)*. Tulungagung: Program Pasca Sarjana IAIN Tulungagung.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta)*. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ningrat, Soewarno Handoyo. 2006. *Pengantar ilmu studi dan manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke-9. Edisi ke-4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Raharjo, Mudji, Purbudi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPN.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)*. Semarang: Program Pasca Sarjana IAIN Semarang.
- Riduwan 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis Pertaama*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Riva'i, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Riva'i, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-9. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2008. . *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian pendidikan*. Cetakan ke-16. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Dan Statistika*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sujak, Abi. 2007. *Kepemimpinan Manajer: eksistensinya dalam perilaku organisasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali.