

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
PEMBANGUNAN DI KABUPATEN KEDIRI**

Arga Ryzky Prakosa
Universitas Islam Kediri
Email: argaryzky1@gmail.com

Bambang Suwarsono
Universitas Islam Kediri
Email: bambangsuwarsono002@gmail.com

Angga Permana Mahaputra
Universitas Islam Kediri
Email: anggapermana@uniska-kediri.ac.id

***Abstract.** This thesis aims to prove the research hypothesis: there is a partial effect of leadership style (X1), work commitment (X2) on employee performance (Y). This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using interviews, observation, literature study, and questionnaires. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of the Development Cooperative in Kediri Regency. The results of the study using the SPSS version 25 program proposal, show that: (1) Based on the results of the study that the leadership style variable (X1) has a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the leadership style variable (X1) partially has a significant influence on the performance variable. employee (Y). (2) Based on the results of the study that the work commitment variable (X2) has a significance level of $0.035 < 0.05$, which means that the work commitment variable (X2) partially has a significant influence on the employee performance variable (Y). (3) Based on the research results that the leadership style variable (X1), and work commitment (X2) simultaneously have a significant effect on the employee performance variable (Y) which has a significance level of $0.000 < 0.05$. And from the multiple linear regression test yielded $Y = 2.673 + 0.920 + (-0.280) + 0$*

Keywords: Leadership Style, Work Commitment, Employee Performance

Abstrak. Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan (X₁), komitmen kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan pada Koperasi Pembangunan di Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa : (1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X₁) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (2) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen kerja (X₂) memiliki tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ yang artinya variabel komitmen kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (3) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁), dan komitmen

Received Agustus 30, 2022; Revised September 2, 2022; Accepted September 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address argaryzky1@gmail.com

kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan dari uji regresi linier berganda menghasilkan $Y = 2,673 + 0,920 + (-0,280) + 0$

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena hampir semua aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan di jalankan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu sumber daya manusia perlu diatur dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi jalannya organisasi sebagai salah satu fungsi di perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dengan membahas tentang kepemimpinan hal ini merupakan sesuatu yang sangat menarik untuk diobservasi dan diteliti, karena kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting. Untuk dapat mencapai keselarasan tujuan pemimpin harus mampu mengoordinasikan dan mempengaruhi para anggota atau bawahannya karena pemimpin sangat berpengaruh pada hal tersebut. Seorang pemimpin harus mampu membagikan wawasan, membangkitkan semangat kerja, memberikan kenyamanan dan dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dari karyawannya. Setelah membagikan beberapa pemahaman tersebut bawahannya bakal memberikan kinerja yang baik. Pemimpin juga harus dapat menciptakan komitmen kerja, motivasi, suasana kerja dan lingkungan kerja yang harmonis agar bias memberikan suasana dan tatacara bekerja yang baik. Kartono (2013) menyebutkan kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan inspirasi, karena kesuksesan pemimpin ketika mengelola pekerjaan untuk menggapai cita-cita perusahaan bergantung terhadap kewibawaan, dan pemimpin itu menciptakan motivasi pada setiap karyawan, rekan atau atasan.

Seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi loyalitas dan komitmen kerja dari para karyawan atau bawahannya. Jika seorang pemimpin tidak mempunyai aspek-aspek yang harus berada di seorang pemimpin seperti semena-mena, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang baik maka komitmen dari bawahannya untuk koperasi tersebut akan buruk dan dapat mengakibatkan bawahannya meninggalkan koperasi tersebut atau resign. Luthans (1995) mengartikan komitmen kerja merupakan perilaku yang menunjukkan “loyalitas” karyawan yang meliputi proses bagaimana dalam karyaawan meluapkan

suasana hati mereka terhadap kesuksesannya dan kebaian organisasinya. Sikap loyalitas ini dapat ditandai dengan tiga hal ialah, (1) keinginane kuat untuk tetap menjadi bagian organisasinya, (2) mengerahkan semua kemampuannya dalam organisasinya, (3) keyakinan dan menerima seluruh visi, misi dan tujuan organisasinya. Semakin tinggi rasa loyalitas seorang bawahan maka semakin baik kinerjanya bagi organisasi.

Pada kelangsungan hidup berorganisasi, motivasi kerja selalu diperhatikan oleh manajer organisasi. Jika kondisi organisasi selalu membaik dan memiliki kematangan serta prestasi dapat menimbulkan motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal tersebut juga dapat menyebabkan tanggung jawab lebih berkomitmen dan memiliki tekad yang kuat untuk bekerja dalam waktu yang lama pada organisasi (Darmawan, 2013). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang maksimal dapat dibuktikan dengan *attitude* yang baik pada organisasinya, karyawan pasti mempunyai cara guna menjaga nama baik organisasinya, selalu tanggap pada hal baru dalam pencapaian penghargaan, dan mempunyai ketertarikan yang kuat dalam mewujudkan target organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah keahlian seseorang dalam mengajak orang disekitar dengan tujuan untuk menggerakkan gairah kerja, motivasi kerja dan semangat kerja untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada sebuah organisasi agar tujuan mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2001 : 170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan guna mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, untuk memenuhi tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Kartono (2005) Kepemimpinan adalah keahlian dalam melaksanakan suatu upaya yang ingin dicapai sejalan dengan hal yang diinginkan. Jadi menurut pendapat beberapa ahli diatas adalah pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah upaya atasan untuk mengatur dan meningkatkan semangat para bawahannya agar lebih tertata dalam menjalankan sebuah organisasi dan tujuan organisasi tersebut

Menurut Kartono (2008:32) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Melakukan tindakan sesuai standarnya.
2. Kemampuan memotivasi. merupakan daya dorong yang berakibat pada seorang anggota organisasi yang memiliki etos kerja tinggi yang bertujuan pada tercapainya tujuan organisasi.
3. Kemampuan komunikasi. Kemampuan ini merupakan kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, dan fikiran kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan paham dengan apa yang dimaksudkan.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pimpinan wajib mempunyai hal dalam mempengaruhi orang lain untuk mengikuti perintahnya melalui kekuasaannya secara logis demi kelangsungan hidup perusahaan.
5. Tanggung jawab. Seorang pimpinan harus mempunyai rasa tanggung jawab pada karyawannya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional. Seorang pemimpin harus mengontrol emosi agar tidak dianggap remeh oleh pegawainya.

Komitmen Kerja

Komitmen adalah sikap kesediaan untuk berpegang teguh pada visi, misi, dan kesediaan untuk melakukan segala upaya untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasi. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Komitmen pada organisasi dilihat sebagai orientasi nilai terhadap organisasi, menunjukkan bahwa individu benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasi mereka. Individu berusaha untuk melakukan segala upaya yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Zurnali (2010:127) menjelaskan pengertian komitmen pada organisasi sebagai sebuah kondisi psikologi yang memiliki karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah pegawai setia pada organisasi atau tidak, yang teridentifikasi pada tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen continue, dan komitmen normative.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Robbins, 2012:99), terdapat 3 indikator komitmen organisasi, antara lain:

1. Komitmen Afektif, berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu, berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasinya saat ini.
3. Komitmen normatif, merupakan moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu alat yang biasa dipakai dalam membandingkan kinerja dari melaksanakan tugas dan wewenang yang diatribusikan organisasi pada suatu waktu dan bisa dipakai dalam mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menampilkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Penilaian kinerja adalah analisa yang ditempuh perusahaan untuk mengetahui hasil kerja karyawan pada organisasi atau perusahaannya. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja merupakan sebuah penggambaran berupa terlaksananya suatu kebijakan dalam mewujudkan visi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, berupa kualitas karyawan dalam pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan tentang tugas yang akan dikerjakan.
3. Inisiatif, kesadaran karyawan dalam bekerja dan menangani suatu masalah yang timbul.
4. Disiplin waktu, ketepatan dalam jam kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarwenin(2014:39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan

penemuan yang diperoleh menggunakan prosedur-prosedur statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan tinjauan atau bukti dengan mengumpulkan data berupa angka yang bisa dihitung dan berbentuk *numeric* tentang Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan dan Komitmen-Kerja-Terhadap Etos-Kinerja-Karyawan Pada Koperasi Pembangunan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik-yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2016:135). Populasi yang akan diambil pada penelitian ini adalah karyawan dari Koperasi Pegawai Republik (KPRI) Pembangunan yang berjumlah 34 orang. Teknik *pengambilan sampel* pada penelitian ini adalah sampel jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, yaitu populasi kurang dari 30 (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisioner/angket
4. Literatur
5. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu

pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
X1.1	0,685	0,000
X1.2	0,718	0,000
X1.3	0,799	0,000
X1.4	0,836	0,000
X1.5	0,724	0,000
X1.6	0,705	0,000
X1.7	0,670	0,000
X1.8	0,665	0,000
X1.9	0,776	0,000
X1.10	0,750	0,000
X1.11	0,723	0,000
X1.12	0,393	0,021

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Untuk menguji validitas menggunakan program *IBM SPSS Stastics 25* dengan teknik Korelasi *Bivariate Person*. Dengan kriteria pengujian (sig.(2-tailed) dibawah 0.05 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan valid. Hasil uji validitas pada seluruh item pada variabel (X1) memiliki nilai signifikan < 0,05, maka seluruh item tersebut dikatakan valid.

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
X2.1	0,570	0,000
X2.2	0,709	0,000
X2.3	0,804	0,000
X2.4	0,844	0,000
X2.5	0,772	0,000
X2.6	0,584	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Untuk menguji validitas menggunakan program *IBM SPSS Stastics 25* dengan teknik Korelasi *Bivariate Person*. Dengan kriteria pengujian (sig.(2-tailed) dibawah 0.05 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan valid. Hasil uji validitas pada seluruh item pada variabel (X2) memiliki nilai signifikan < 0,05, maka seluruh item tersebut dikatakan

valid.

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Y1.1	0,631	0,000
Y1.2	0,712	0,000
Y1.3	0,781	0,000
Y1.4	0,851	0,000
Y1.5	0,613	0,000
Y1.6	0,749	0,000
Y1.7	0,712	0,000
Y1.8	0,722	0,000
Y1.9	0,726	0,000
Y1.10	0,602	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Untuk menguji validitas menggunakan program *IBM SPSS Stastics 25* dengan teknik Korelasi *Bivariate Person*. Dengan kriteria pengujian (sig.(2-tailed) dibawah 0.05 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan valid. Hasil uji validitas pada seluruh item pada variabel (Y) memiliki nilai signifikan $< 0,05$, maka seluruh item tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan layak apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* $< 0,60$. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item Kuesioner	Cronbach Alpha
X1	0,906
X2	0,800
Y1	0,891

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Pada variabel (X1) menunjukkan bahwa perolehan *Cronbach Alpha* sebesar $0,906 > 0,60$, Pada variabel (X2) menunjukkan bahwa

perolehan *Cronbach Alpha* sebesar $0,800 > 0,60$, Pada variabel (Y) menunjukkan bahwa perolehan *Cronbach Alpha* sebesar $0,891 > 0,60$. Maka seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji *kolmogorov-smirnov* dimana dengan syarat nilai Sig lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06489901
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,073
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel pengujian diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * GAYA KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	807,234	14	57,660	63,022	,000
		Linearity	781,325	1	781,325	853,989	,000
		Deviation from Linearity	25,909	13	1,993	2,178	,060
		Within Groups	17,383	19	,915		
Total			824,618	33			

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dengan kriteria jika nilai Sig F > 0,05, maka ada hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil nilai signifikan F pada variabel (X1) adalah sebesar 0,060 > 0,05, maka ada hubungan linier yang signifikan antara variabel (X1) dengan variabel (Y).

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

KINERJA KARYAWAN * KOMITMEN KERJA	Between Groups	(Combined)	542,418	10	54,242	4,421	,002
		Linearity	487,367	1	487,3 67	39,72 2	,000
		Deviation from Linearity	55,051	9	6,117	,499	,860
		Within Groups	282,200	23	12,27 0		
		Total	824,618	33			

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dengan kriteria jika nilai Sig F > 0,05, maka ada hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil nilai signifikan F pada variabel (X2) adalah sebesar 0,860 > 0,05, maka ada hubungan linier yang signifikan antara variabel (X2) dengan variabel (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
X1	0,299	3,343
X2	0,299	3,343

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

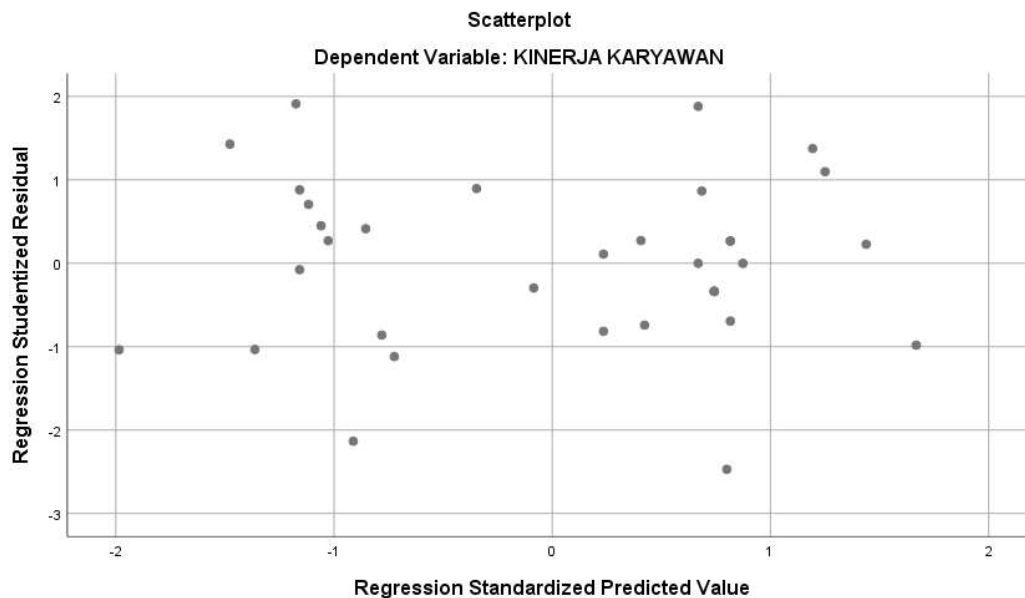
Multikolinieritas juga bisa melalui nilai VIF (*Variance-Infating Factor*) jika VIF > 10 atau 0,10, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi. Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diketahui perolehan tolerance variabel (X1) sebesar 0,299, VIF sebesar 3,343, perolehan tolerance variabel (X2) sebesar 0,299 dan VIF sebesar 3,343. Perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel tersebut >10 maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama, yang diharapkan dari suatu model regresi yaitu yaitu homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik (*scatter plot*) dengan syarat tampilan (*scatter plot*) menyebar secara acak. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

Gambar 1

Hasil Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat titik-titik memencar tak berbentuk baik itu titik diatas maupun titik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh gaya

kepemimpinan (X_1), komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,673	1,828		1,462	,154
	GAYA KEPEMIMPINAN	,920	,058	1,103	15,760	,000
	KOMITMEN KERJA	-,280	,127	-,154	-2,205	,035

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = 2,673 + 0,920 + (-0,280) + 0$$

Berdasarkan rumus diatas dapat dijelaskan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta adalah 2,673, menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan dan komitmen kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan sebesar 2,673.
2. Nilai koefisien regresi pada gaya kepemimpinan adalah 0,920, yakni bernilai positif. Nilai tersebut diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,920
3. Nilai koefisien regresi pada komitmen kerja adalah -0,280, yakni bernilai negative. Nilai tersebut diinterpretasikan bahwa komitmen kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dimana jika komitmen kerja mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar -0,280.

Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7

Hasil Uji t

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,673	1,828		1,462	,154
	GAYA KEPEMIMPINAN	,920	,058	1,103	15,760	,000
	KOMITMEN KERJA	-,280	,127	-,154	-2,205	,035

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t pada tiap variabel memiliki nilai sig t < 0,05. Gaya kepemimpinan memiliki nilai sig t sebesar 0,000, komitmen kerja memiliki sig t 0,035. Berarti dapat diartikan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan komitmen kerja (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	787,195	2	393,598	326,049	,000 ^b
	Residual	37,422	31	1,207		
	Total	824,618	33			

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel ANOVA menunjukkan hasil uji signifikasi simultan diketahui nilai sig F sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa secara silmutan variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,952	1,099

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R^2 sebesar 0,955. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 95,5% terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Secara Parsial Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai sig t sebesar $0,035 < 0,05$.

Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan komitmen kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pembangunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah di analisis pada penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pembangunan.
2. Komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pembangunan.
3. Gaya kepemimpinan dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Pembangunan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan pembahasan hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

Saran Bagi Pihak Koperasi

Adapun saran bagi pihak Koperasi :

1. Pada penelitian ini gaya kepemimpinann berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri. Meskipun begitu untuk atasan karyawan Koperasi Pembangunan harus tetap kompeten agar komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik guna kinerja dari karyawan tersebut semakin maksimal.
2. Pada penelitian variabel komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pembangunan Kabupaten Kediri. Tetapi tetap langkah baiknya koperasi tetap memperhatikan tingkat kelayalan atau komitmen karyawan agar karyawan tetap betah bekerja di koperasi dan dapat meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan dari Koperasi Pembangunan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Bagi peneliti selanjutnya, dengan topik yang sejenis disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain gaya kepemimpinan dan komitmen kerja sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dalimunthe, S. T. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Instalasi Medan Group*.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kartono. (2013). *Patologi Sosial jilid I*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zurnali. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Unpad Press, Bandung.