

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

Iqbal Nur Hidayat

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen  
Iqbaloscar12@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *person job fit*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit* dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, *person job fit*, disiplin kerja dan kinerja.

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of leadership style, person job fit, and work discipline, to employee performance at Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. The population in this study were employees from Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap and the sampling technique was done using saturation sampling with total are 32 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear analysis and the coefficient of determination. Data processing with SPSS for windows version 25.0. The Result of this study indicate that Leadership style has a positive and significant effect on the employee performance of Koperasi Mitra Dhuafa in Cilacap. Person Job Fit has a positive and significant effect on the employee performance of Koperasi Mitra Dhuafa in Cilacap. Work discipline has a positive and significant effect on the employee performance of Koperasi Mitra Dhuafa in Cilacap. Leadership Style, Person Job Fit, and Work Discipline (simultaneously) have a positive and significant effect on the employee performance of Koperasi Mitra Dhuafa in Cilacap.*

*Keyword: leadership style, person job fit, work discipline, employee performance*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terbentuk satuan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha, oleh karena itu sumber daya manusia adalah merupakan suatu penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktifitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Penilaian tugas dan kewajiban dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil

kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko, 2010:67).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan organisasi kerja. Menurut Mahmudi (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam penjelasan tersebut disebutkan bahwa pemimpin hendaknya memberikan arahan tugas atau pekerjaan kepada bawahannya, guna meningkatkan kinerja bawahannya dalam bekerja.

Menurut (Robbins 2011:410). Gaya kepemimpinan adalah "Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan". Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah jalur sasaran (*Path-*

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

*goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seseorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *person job fit*. Menurut teori *person job fit*, Dalam Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. Penelitian tentang *person job fit* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati (2019) yang berjudul Pengaruh *Person Job Fit (Pj-Fit)* dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). Tujuan penelitian ini adalah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan *Person Job Fit (Pj-Fit)*, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit (Pj-Fit)* dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fenomena di Koperasi Mitra Dhuafa adalah dari hasil wawancara pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa karyawan tidak sesuai dengan tujuan karyawan sebagai marketing sehingga mengakibatkan tidak kecocokan dalam suatu pekerjaan. dan adanya gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga mengakibatkan kinerjanya karyawan tidak baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Definisi lain disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Rivai dalam Mangkunegara, 2009: 144). Pengertian disiplin adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar asasnya kesadaran unsur pemaksaan (Wursanto, 1990: 147).

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fenomena yang ada di Koperasi Mitra Dhuafa menunjukkan disiplin kerja karyawan rendah, seringnya karyawan datang terlambat dan tidak meningkatnya absensi karyawan yang tidak berangkat tanpa keterangan setiap bulan dan tidak mentaati peraturan yang sudah ditentukan dengan buku Standart Operasional Perusahaan (SOP). Sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan tidak terselesaikan yang mengakibatkan target atau capaian organisasi juga tidak tercapai, dikarenakan rendahnya disiplin kerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap.

Dengan kondisi diatas yang demikian, maka penting untuk diketahui bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan,

*person job fit*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena itu penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap”.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja dilihat dengan adanya penilaian kinerja. Menurut Wirawan (2009, h.5) menyebutkan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012: 378), antara lain sebagai berikut :

- Quantiti of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam periode yang ditentukan.
- Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Harsey (2004:29) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. T Menurut Koesmono (2007, h.30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa orgnisasi kepada tujuan yang telah membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

## Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006:11) indikator dalam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- Kemampuan pemimpin memberi petunjuk kepada bawahan.
- Pemimpin mengadakan pengawasan
- Kemampuan meyakinkan kepada bawahan tentang tugas-tugas pemimpin dengan lebih menekankan pelaksanaan tugas.
- Pemimpin sebagai motivator
- Perlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan
- Hubungan yang harmonis dengan bawahan.

## *Person Job Fit*

Menurut Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person job-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. *Person job-fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definsi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

## Indikator *Person Job Fit*

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth (dalam Hanum 2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut :

- Nilai
- Tujuan
- Kebutuhan Psikologis
- Minat
- Gaji
- KSAOs (*Knowlagde, Skill, Attitude, Others*)

## Disiplin Kerja

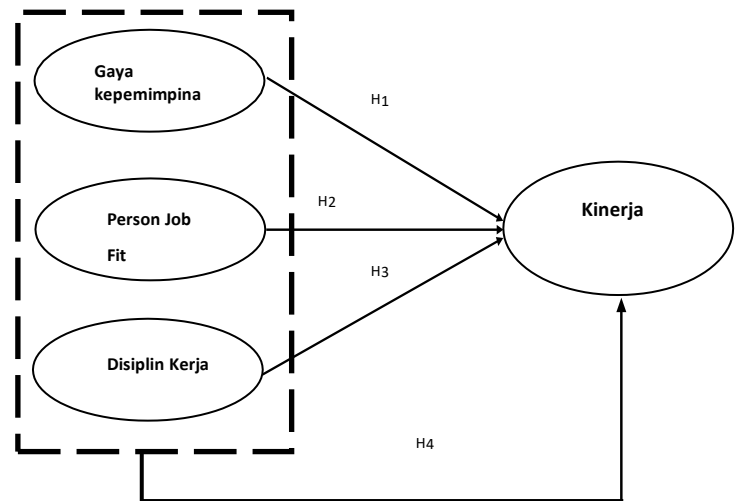
Pengertian disiplin adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar asasnya kesadaran unsur pemaksaan (Wursanto, 1990: 147). Menurut Prasetyo (2008: 36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

## Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dharma (2003) indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- Kehadiran karyawan setiap hari
- Ketetapan jam kerja
- Menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- Ketataan karyawan terhadap peraturan

## Model Empiris



Gambar 1 Kerangka Teoritis

## HIPOTESIS PENELITIAN

- H<sub>1</sub>** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
- H<sub>2</sub>** : *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
- H<sub>3</sub>** : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
- H<sub>4</sub>** : Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.

## METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sejumlah 32 orang.. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 32 orang karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

## Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30	25	85%
31-40	5	10%
>40	2	5%
Jumlah	32	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 25 orang (85%), responden berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 5 orang (10%) dan responden berusia diatas 40 tahun sebanyak 2 orang (5%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	26	87%
D3	4	10%
S1	2	3%
Jumlah	32	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden paling banyak mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK

sebanyak 26 orang (87%), responden tingkat pendidikan D3 4 orang (10%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang (3%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1 tahun	20	86%
2 tahun	7	10%
3 - 5 tahun	5	4%
Jumlah	32	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden mempunyai masa kerja 1 tahun yaitu 20 orang (86%), masa kerja 2 tahun sebanyak 7 orang (10%) dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 5 orang (4%).

Klasifikasi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

## ANALISIS STATISTIK

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil  $r$  hitungnya lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel pada derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  atau  $(32-2 = 30)$  maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,296:

### Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,724	0,296	Valid
2	Butir 2	0,610	0,296	Valid
3	Butir 3	0,619	0,296	Valid
4	Butir 4	0,624	0,296	Valid
5	Butir 5	0,511	0,296	Valid
6	Butir 6	0,652	0,296	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen gaya kepimpinan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada gaya kepemimpinan dinyatakan valid atau sah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

*Person Job Fit* (X<sub>2</sub>)

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel *Person Job Fit* (X<sub>2</sub>)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,713	0,296	Valid
2	Butir 2	0,601	0,296	Valid
3	Butir 3	0,749	0,296	Valid
4	Butir 4	0,722	0,296	Valid
5	Butir 5	0,688	0,296	Valid
6	Butir 6	0,780	0,296	Valid

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *person job fit* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *person job fit* dinyatakan valid atau sah.

Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Item Pernyataan	r hitung	R Tabel	Status
1	Butir 1	0,755	0,296	Valid
2	Butir 2	0,690	0,296	Valid
3	Butir 3	0,580	0,296	Valid
4	Butir 4	0,715	0,296	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen disiplin kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada disiplin kerja dinyatakan valid atau sah.

Kinerja (Y)

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	R tabel	Status
1	Butir 1	0,636	0,296	Valid
2	Butir 2	0,600	0,296	Valid
3	Butir 3	0,608	0,296	Valid
4	Butir 4	0,724	0,296	Valid
5	Butir 5	0,510	0,296	Valid
6	Butir 6	0,690	0,296	Valid
7	Butir 7	0,551	0,296	Valid
8	Butir 8	0,506	0,296	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua

item pernyataan yang dipakai pada kinerja dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Nilai Kritis	Ket
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,681	0,6	Reliabel
<i>Person Job Fit</i> (X <sub>2</sub> )	0,800	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,610	0,60	Reliabel
Kinerja (Y <sub>1</sub> )	0,743	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$  (10%).. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,429	2,213
<i>Person Job Fit</i> (X <sub>2</sub> )	0,498	2,132
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,717	1,395

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

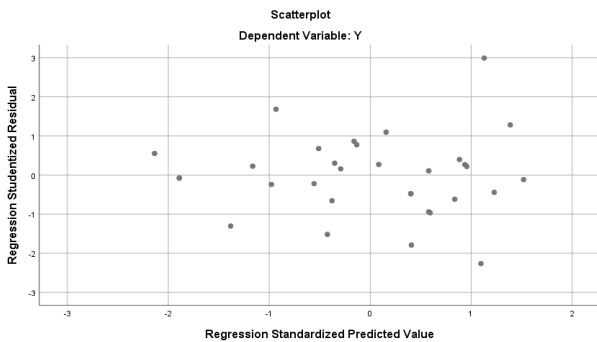
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

heterokedstisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedstisitas (Ghozali, 2009). Dasar analisisnya:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heterokedstisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka regresi tersebut tidak terjadi heterokedstisitas. Sehingga model regresi tersebut dapat digunakan:

**Gambar I**  
**Uji Heterokedstisitas**

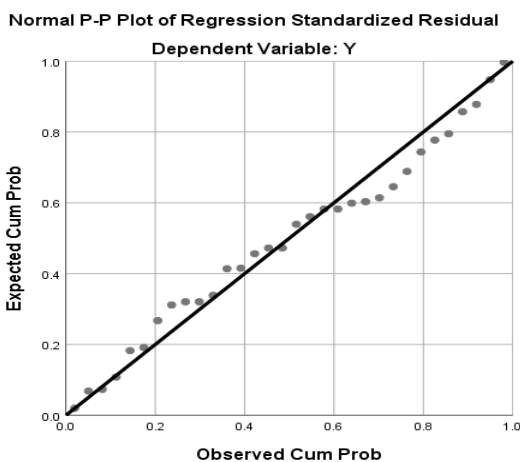


Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedstisitas.

### Uji Normalitas

Data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar II**  
**Grafik Uji Normalitas**



Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *person job fit* ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) yang berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.1215	1.840		.660	.514
GP	.311	.133	.258	2.337	.027
SK	.374	.109	.351	3.421	.002
JI	.889	.151	.504	5.895	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 1,215 + 0,311X_1 + 0,374X_2 + 0,889X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,1215 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *person job fit* ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 0,1215.
2. Variabel Independen
  - a.  $b_1 = 0,311$   
Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,311. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,311.
  - b.  $b_2 = 0,374$   
Nilai koefisien regresi *person job fit* ( $X_2$ ) sebesar 0,374. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *person job fit* ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,374.

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

- c.  $b_3 = 0,889$   
 Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,889. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,889.

## UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit* dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Kinerja. Penentuan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - 1 - k$ , dimana adalah sampel atau total responden dan  $k$  adalah jumlah variabel yang diteliti.  $Df$  dalam penelitian ini yaitu  $df = 32 - 1 - 3 = 28$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada  $t$  tabel sebesar 2,048. Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan;
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , artinya terdapat pengaruh signifikan

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.1215	1.840		.660	.514
GP	.311	.133	.258	2.337	.027
SK	.374	.109	.351	3.421	.002
JI	.889	.151	.504	5.895	.000

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,337 > t_{tabel} 2,048$ . Dilihat dari signifikan, gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar  $0,027 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan  $X_1$

terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  $Y$  dapat disimpulkan **H1 diterima**.

- Person Job Fit* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,421 > t_{tabel} 2,048$ . Dilihat dari signifikan, *Person Job Fit* memiliki nilai sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit*  $X_2$  terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  $Y$  dapat disimpulkan **H2 diterima**.

- Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,895 > t_{tabel} 2,048$ . Dilihat dari signifikan, Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar  $0,033 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja  $X_3$  terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  $Y$  dapat disimpulkan **H3 diterima**.

### Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.354	3	57.451	54.319	.000 <sup>b</sup>
Residual	29.615	28	1.058		
Total	201.969	31			

- Dependent Variable: Y

- Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $54,319 > F_{tabel}$  sebesar  $2,92$  dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, *person job fit* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut:

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.838	1.02843

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,853 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,838 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 0,838 atau 83,8% variasi dari Kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit* dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya (100% - 83,8% = 16,2%) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,337 > t_{tabel}$  2,048 dengan signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap diterima.

Hipotesis pertama diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang rendah dapat berdampak pada turunya kinerja karyawan. hal ini sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan kurangnya mempunyai hubungan harmonis antara pemimpin dan karyawan dan tidak adanya support atau motivasi terhadap karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairizah, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) yang menyatakan gaya pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,421 > t_{tabel}$  2,048 dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap diterima artinya semakin rendah *person job fit* terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan akan semakin rendah, sebaliknya Semakin tinggi *person job fit* terhadap karyawan, maka kinerja karyawan yang dilakukan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan fenomena yang ada

bahwa karyawan kurang menguasai atau memahami dalam pekerjaan dan adanya gaji yang tidak sesuai sehingga akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati (2019) yang berjudul Pengaruh *Person Job Fit* (*Pj-Fit*) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,895 > t_{tabel}$  2,048 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05, < 0,05$ .

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dilakukan akan rendah karena karyawan yang patuh terhadap peraturan yang ada, hadir tepat waktu, maka akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik serta efektif. Artinya saat karyawan hadir tepat waktu dan taat terhadap aturan kantor, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan begitu target kerja yang telah ditetapkan akan mudah tercapai. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $54,319 > f_{tabel}$  2,92 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan variabel gaya kepemimpinan, *person job fit*, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap. Sedangkan berdasarkan hasil uji R (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,838 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent sebesar 83,8 % dan sisanya sebesar 16,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 25.0 for windows mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *person job fit* dan disiplin kerja terhadap kinerja (Studi pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap), maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. Artinya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
2. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. Artinya *person job fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap. Artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cilacap.
4. Gaya kepemimpinan, *person job fit*, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002) *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati. 2019. *Pengaruh Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)*.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hanum, Prita Nabila. 2014. "Analisis Pengaruh Person Job-Fit dan Person Organization Fit terhadap Work Engagement Karyawan pada PT. Arvindo Cipta Gemilang, Kantor Pusat.". *Library Binus*, 2014-1-00378-MN.
- Harsey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasta.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*
- Kartono, Kartini (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali : Jakarta
- Khairizah Astria, dkk (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo Utomo. 2008. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang* : Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Penerbit Salemba
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person Organization Fit And Person Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature." *Osaka Keidai Ronshu*. Vol. 56, No. 6 (March)
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009) *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta : Rineka Cipta. [www.pdam-kebumen.com](http://www.pdam-kebumen.com)