

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE, AND
TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KSPPS BMT SURYA
MELATI***

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT SURYA
MELATI**

Muhamad Rusli Al Qisthi^{1*}, Agus Budi Santosa²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

ruslialqisthi@gmail.com^{1*}, agusbudi@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, leadership style, and teamwork on employee performance at KSPPS BMT Surya Melati. The background of this research is the importance of improving employee performance to achieve organizational targets, as issues related to discipline, leadership, and teamwork remain suboptimal. This study employed a quantitative approach using the census method, involving the entire population of 37 employees. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicating that higher discipline leads to better work outcomes. Leadership style also has a positive and significant influence, suggesting that effective leadership increases employee motivation and performance. Furthermore, teamwork positively and significantly affects performance, meaning that good coordination and collaboration within teams support the achievement of work targets. The implication of this research is that the management of KSPPS BMT Surya Melati should maintain employee discipline, implement appropriate leadership styles, and strengthen teamwork programs to optimize employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Teamwork, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Surya Melati. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan, di mana masih ditemukan permasalahan terkait kedisiplinan, kepemimpinan, dan kerjasama tim yang kurang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 37 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kedisiplinan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti koordinasi dan kolaborasi tim yang baik mendukung pencapaian target kerja. Implikasi penelitian ini yaitu pimpinan KSPPS BMT Surya Melati perlu mempertahankan kedisiplinan kerja, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, dan meningkatkan program penguatan kerjasama tim untuk mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Surya Melati merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki peran penting dalam mengembangkan perekonomian masyarakat di Kabupaten Grobogan.

Dengan jumlah nasabah mencapai lebih dari 30.000 orang, BMT Surya Melati diharapkan mampu memberikan pelayanan optimal kepada seluruh anggota dan nasabahnya. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum mencapai target yang

ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari tingkat kedisiplinan yang menurun seperti keterlambatan hadir dan pulang kerja, gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mampu memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal, serta kerjasama tim yang masih kurang efektif sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan secara kolektif. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2005) menjelaskan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati mangkunegara (2005)

Siagian, (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian Tambuwun, Manapo dan Keles (2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian Saripuddin dan Handayani (2016) menjelaskan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja merupakan kemampuan, kesadaran, maupun kesediaan seseorang untuk secara teratur tekun, mampu menaati peraturan, norma-norma, serta bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah disepakati, maupun yang sudah ditetapkan. Melalui disiplin yang baik, maka mampu mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas maupun kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, serta terwujudnya

sebuah organisasi, pegawai, maupun masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai rasa disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif, apabila para bawahannya juga mempunyai rasa disiplin yang baik pula. Shervaneela Devinta, Agus Budi Santosa (2022)

Miftah Thoha (2008) menjelaskan Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Farida & Fauzi (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara, menurut Ridwan & Hamelinda (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Rivai (2009) menjelaskan kerjasama tim adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja secara sinergis guna mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan kemampuan dan peran masing-masing anggota. Penelitian Purba dan Permatasari (2024) menjelaskan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan. Sementara, Farica dan Renwarin (2022) menjelaskan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Kinerja

Mangkunegara (2005) menjelaskan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati mangkunegara (2005). Kinerja memiliki 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kualitas kerja dengan indikator kualitas hasil kerja. Kuantitas kerja dengan indikator kuantitas hasil kerja. Ketepatan waktu dengan indikator ketepatan waktu. Kehadiran dengan indikator kehadiran. Kemampuan bekerja sama dengan indikator kemampuan bekerja sama

Kedisiplinan

Siagian (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan memiliki 3 dimensi yaitu Kepatuhan terhadap peraturan, pengelolaan waktu kerja, dan tanggung jawab kerja. Kepatuhan terhadap peraturan dengan indikator ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap norma sosial dan etika kerja, Pengelolaan waktu kerja memiliki dengan indikator pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Tanggung jawab kerja dengan indikator, tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, sikap terhadap tugas dan instruksi

Gaya kepemimpinan

Miftah Thoha (2008) menjelaskan Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki 5 dimensi yaitu kemampuan mengarahkan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan

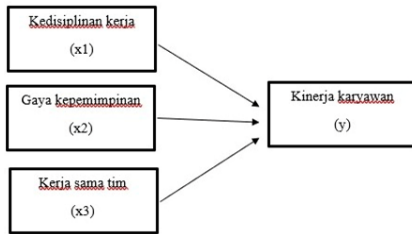
komunikasi, dan kemampuan mendelegasikan tugas. Kemampuan mengarahkan dengan indikator kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dan instruksi yang jelas kepada bawahan. Kemampuan memotivasi dengan indikator kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan dorongan kerja kepada bawahan. Kemampuan mengambil keputusan dengan indikator bagaimana pemimpin mengambil keputusan yang cepat, tepat, dan bijaksana. Kemampuan komunikasi dengan indikator efektivitas kepemimpinan dalam berkomunikasi dan menyampaikan informasi kepada bawahan. Kemampuan mendelegasikan tugas dengan indikator kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas sesuai kemampuan bawahan dan memberi kepercayaan

Kerjasama tim

Miftah Thoha (2008) menjelaskan Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tim memiliki 6 dimensi yaitu, komunikasi, kepercayaan, tujuan bersama, peran dan tanggung jawab, komitmen terhadap tim, dan kolaborasi dan saling mendukung. Komunikasi dengan indikator komunikasi efektif. Kepercayaan dengan indikator kepercayaan antar anggota. Tujuan bersama dengan indikator tujuan Bersama yang jelas. Peran dan tanggung jawab dengan indikator peran dan tanggung jawab yang jelas. Komitmen terhadap tim dengan indikator komitmen tinggi terhadap tim. Kolaborasi dan saling mendukung dengan indikator saling mendukung dan

kolaboratif

PENGEMBANGAN HIPOTESIS



Gambar 1. kerangka teoritis

Tambuwun, Manapo & Keles (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H1 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Farida & Fauzi (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Purba & Permatasari (2024) menjelaskan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H3 = Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, dan kerjasama tim terhadap kinerja

karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Surya Melati yang berjumlah 37 orang, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup kepada seluruh responden, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis lain yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui signifikansi dan besarnya pengaruh variabel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Deskriptif Sampel Penelitian

| No | Keterangan | Jumlah |
|----|---|--------|
| 1 | Kuesioner yang dibagikan | 37 |
| 2 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| 3 | Kuesioner tidak memenuhi syarat | 0 |
| 4 | Kuesioner yang kembali dan dapat diolah | 37 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 37. Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah 37. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan tidak memenuhi syarat berjumlah 0 kuesioner. Jadi kuesioner yang bisa diolah sebanyak 37 kuesioner.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja

| N | Mean | Minimum | Maximum |
|---|------|---------|---------|
|---|------|---------|---------|

| Valid | | | | |
|-------|----|--------|---|---|
| x1.1 | 37 | 4,3243 | 3 | 5 |
| x1.2 | 37 | 4,1622 | 3 | 5 |
| x1.3 | 37 | 3,1622 | 1 | 5 |
| x1.4 | 37 | 3,7297 | 1 | 5 |
| x1.5 | 37 | 4,0811 | 2 | 5 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap lima variabel yang diukur dengan 37 responden, dapat dilihat bahwa semua variabel menunjukkan distribusi yang relatif konsisten dengan rentang nilai yang sama. Variabel x1.1 memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.3243, diikuti oleh x1.5 dengan mean 4.0811, x1.2 dengan mean 4.1622, x1.3 dengan mean 3.1622, dan x1.4 dengan mean terendah 3.7297. Menariknya, mayoritas variabel memiliki nilai median dan mode yang sama yaitu 4. dan 4, kecuali variabel x1.3 yang memiliki median 3 dan mode 2, menunjukkan distribusi yang berbeda dibandingkan variabel lainnya.

Dari segi variabilitas data, semua variabel menunjukkan rentang yang identik dengan nilai minimum berkisar antara 1.00 hingga 3.00 dan nilai maximum yang seragam pada 5.00.

Variabel x1.4 memiliki variabilitas terbesar dengan nilai minimum 1, sementara x1.1 dan x1.2 memiliki variabilitas terkecil dengan nilai minimum 3, menunjukkan konsistensi respons yang lebih tinggi. Variabel x1.3 menunjukkan karakteristik yang unik dengan mean terendah (3.1622) dan mode 2, mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang lebih rendah untuk variabel ini dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa mayoritas variabel berada dalam kategori baik dengan nilai mean di atas 3.5 dan kecenderungan respons yang tinggi (mode 4), namun variabel x1.3 memerlukan perhatian khusus karena menunjukkan pola distribusi yang berbeda dengan nilai yang lebih rendah

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Tabel 2

| | N | Mean | Minimum | Maximum |
|-------|----|--------|---------|---------|
| Valid | | | | |
| x2.1 | 37 | 4,3784 | 2 | 5 |
| x2.2 | 37 | 4,4865 | 3 | 5 |
| x2.3 | 37 | 4,4865 | 3 | 5 |
| x2.4 | 37 | 4,4324 | 4 | 5 |
| x2.5 | 37 | 4,0270 | 2 | 5 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap lima variabel x2.1 hingga x2.5 yang diukur dengan 37 responden, dapat dilihat bahwa semua variabel menunjukkan performa yang sangat baik dengan nilai mean yang tinggi berkisar antara 4.0270 hingga 4.4865. Variabel x2.2 dan x2.3 memiliki nilai mean tertinggi yang

identik sebesar 4.4865, diikuti oleh x2.4 dengan mean 4.4324, x2.1 dengan mean 4.3784, dan x2.5 dengan mean terendah namun tetap tinggi yaitu 4.0270. Yang menarik adalah variabel x2.2 dan x2.3 juga memiliki nilai median tertinggi sebesar 5 dengan mode 5, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian

maksimal untuk kedua variabel ini, sementara variabel lainnya memiliki median dan mode yang seragam pada 4 dan 4.

Dari segi variabilitas data, terdapat perbedaan yang signifikan dalam rentang nilai minimum antar variabel. Variabel x2.4 menunjukkan konsistensi tertinggi dengan nilai minimum 4, mengindikasikan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian di bawah kategori baik untuk variabel ini. Variabel x2.2 memiliki nilai minimum 3, x2.1 dan x2.5 memiliki nilai minimum 2, sementara

semua variabel memiliki nilai maximum yang seragam pada 5. Variabel x2.3 dengan nilai minimum 3 dan mean tinggi 4.4865 menunjukkan distribusi yang sangat positif dengan mayoritas respons berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa semua variabel dalam kelompok x2 memiliki performa yang sangat baik dengan nilai mean di atas 4, namun variabel x2.2, x2.3, dan x2.4 menunjukkan performa yang lebih unggul dibandingkan x2.1 dan x2.5, mengindikasikan area yang sudah sangat baik dalam implementasinya.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim

| | N | Mean | Minimum | Maximum |
|-------|----|--------|---------|---------|
| Valid | | | | |
| x3.1 | 37 | 4,2973 | 3 | 5 |
| x3.2 | 37 | 4,1622 | 1 | 5 |
| x3.3 | 37 | 4,2973 | 4 | 5 |
| x3.4 | 37 | 4,2703 | 3 | 5 |
| x3.5 | 37 | 4,3243 | 2 | 5 |
| x3.6 | 37 | 4,2162 | 3,00 | 5,00 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap lima variabel x3.1 hingga x3.5 yang diukur dengan 37 responden, dapat dilihat bahwa semua variabel menunjukkan performa yang sangat konsisten dengan nilai mean yang tinggi dan seragam. Variabel x3.1 dan x3.3 memiliki nilai mean tertinggi yang identik sebesar 4.2973, diikuti oleh x3.5 dengan mean 4.3243, x3.4 dengan mean 4.2703, dan x3.2 dengan mean terendah 4.1622. Yang sangat menarik adalah seluruh variabel memiliki nilai median dan mode yang identik yaitu 4, menunjukkan konsistensi yang luar biasa dalam distribusi respons dan mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori baik untuk semua variabel dalam kelompok ini.

Dari segi variabilitas data,

terdapat perbedaan dalam rentang nilai minimum yang mencerminkan tingkat konsistensi respons yang berbeda antar variabel. Variabel x3.3 menunjukkan konsistensi tertinggi dengan nilai minimum 4, mengindikasikan bahwa semua responden memberikan penilaian minimal pada kategori baik untuk variabel ini. Variabel x3.1 dan x3.4 memiliki nilai minimum 3, x3.2 memiliki nilai minimum 1, dan x3.5 memiliki nilai minimum 2, sementara semua variabel memiliki nilai maximum yang seragam pada 5. Variabel x3.2 dengan nilai minimum terendah (1) namun tetap memiliki mean yang tinggi (4.1622) menunjukkan adanya variabilitas yang lebih besar dalam respons, meskipun mayoritas tetap positif. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa semua variabel dalam kelompok x3

memiliki performa yang sangat baik dan konsisten dengan nilai mean di atas 4.1, dengan keseragaman median dan mode

yang menunjukkan stabilitas persepsi responden terhadap kelima variabel tersebut.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Tabel 5

| | N | Mean | Minimum | Maximum |
|-------|----|--------|---------|---------|
| Valid | | | | |
| y1.1 | 37 | 4,3784 | 3 | 5 |
| y1.2 | 37 | 4,3784 | 3 | 5 |
| y1.3 | 37 | 4,4054 | 3 | 5 |
| y1.4 | 37 | 4,3243 | 3 | 5 |
| y1.5 | 37 | 4,4595 | | 5 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Tabel ini menampilkan statistik deskriptif untuk lima variabel (y1.1 hingga y1.5) yang masing-masing memiliki 37 data valid. Semua variabel menunjukkan pola yang sangat konsisten dalam distribusi datanya. Nilai rata-rata (mean) berkisar antara 4,3243 hingga 4,4595, dengan variabel y1.5 memiliki rata-rata tertinggi dan y1.4 memiliki rata-rata terendah. Yang menarik adalah semua variabel memiliki nilai median dan modus yang identik yaitu 4,00, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban pada nilai tengah skala.

Rentang data untuk semua variabel juga identik, dengan nilai minimum 3,00 dan maksimum 5,00, mengindikasikan penggunaan skala Likert 5 poin. Fakta bahwa median dan modus berada pada nilai 4,00 sementara rata-rata sedikit lebih tinggi menunjukkan adanya distribusi yang sedikit condong ke kanan (positively skewed), artinya ada beberapa responden yang memberikan penilaian maksimal (5,00) yang menarik rata-rata ke atas. Konsistensi statistik di semua variabel menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kemungkinan mengukur konstruk yang saling berkaitan atau merupakan bagian dari skala yang sama.

Tabel 6. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|-----------|-------------|
| Pria | 16 | 47,7 % |
| Wanita | 21 | 52,5 % |
| Total | 37 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa sebgaiian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 47,7% dan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang atau 52,5%.

Tabel 7. Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Prosentase |
|---------------------|-----------|-------------|
| SMA | 14 | 2,5% |
| D3 | 1 | 62,5% |
| S1 | 22 | 35% |
| Total | 37 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel, dapat dilihat bahwa dari total 37 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 dengan 22 orang atau 59.5% dari keseluruhan sampel. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi level sarjana. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 14 orang atau 37.8% dari total sampel,

yang merupakan kelompok terbesar kedua. Hal ini menunjukkan bahwa hampir dua per lima responden memiliki latar belakang pendidikan menengah atas.

Tabel 8. Usia

| Usia | Jumlah | Prosentase |
|--------------|-----------|-------------|
| <20 Tahun | 2 | 5% |
| 21-30 Tahun | 26 | 72,5% |
| 31-40 Tahun | 9 | 22,5% |
| Total | 37 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2025
 distribusi usia responden menunjukkan pola yang cukup jelas dengan dominasi kelompok usia produktif muda. Dari total 37 responden, kelompok usia 21-30 tahun merupakan mayoritas dengan 26 orang atau 70.3% dari keseluruhan sampel.

Tabel 9. Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase |
|--------------|-----------|-------------|
| <5 Tahun | 31 | 85% |
| 10-15 Tahun | 4 | 10% |
| 15-20 Tahun | 2 | 5% |
| Total | 37 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2025
 distribusi lama bekerja responden menunjukkan dominasi yang sangat jelas pada kelompok dengan pengalaman kerja terbaru. Dari total 37 responden, mayoritas mutlak yaitu 31 orang atau 83.8% memiliki lama bekerja kurang dari 5 tahun.

Hasil uji validitas

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Faktor

| Variabel | KMO | Faktor Loading | Keterangan |
|----------------|-------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,795 | 0.809 | Valid |
| | | 0.816 | valid |
| | | 0.791 | valid |
| | | 0.784 | valid |

| | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,770 | 0.780 | valid |
| | | 0.774 | valid |
| | | 0.783 | valid |
| | | 0.825 | valid |
| | | 0.699 | valid |
| Kerjasama Tim | 0,817 | 0.744 | valid |
| | | 0.782 | valid |
| | | 0.869 | valid |
| | | 0.843 | valid |
| | | 0.784 | valid |
| Kinerja Karyawan | 0,848 | 0.802 | valid |
| | | 0.862 | valid |
| | | 0.829 | valid |
| | | 0.848 | valid |
| | | 0.820 | valid |
| | | 0.894 | valid |
| | | 0.860 | valid |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian validitas menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) untuk semua variabel penelitian > 0,50 dan nilai loading factor lebih besar dari 0,04, sehingga dapat diasumsikan bahwa data cukup untuk dilakukan analisis faktor.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach | Kriteria |
|----------------|----------|----------|
| Disiplin Kerja | 0,804 | Reliabel |
| Gaya | 0,820 | Reliabel |
| Kerjasama Tim | 0,872 | Reliabel |
| Kinerja | 0,866 | Reliabel |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach | Kriteria |
|----------------|----------|----------|
| Disiplin Kerja | 0,804 | Reliabel |
| Gaya | 0,820 | Reliabel |

| | | |
|---------------|-------|----------|
| Kerjasama Tim | 0,872 | Reliabel |
| Kinerja | 0,866 | Reliabel |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk

semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandar dized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Si g. |
|-----------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.797 | .917 | | -.869 | .391 |
| KEDISIPLINAN KERJA | .327 | .102 | .351 | 3.222 | .003 |
| GAYA KEPEMIMPI NAN | .353 | .090 | .364 | 3.923 | .000 |
| KERJASAMA TIM | .304 | .083 | .318 | 3.679 | .001 |

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.351 X_1 + 0.364 X_2 + 0.318 X_3 + \varepsilon$$

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Surya Melati

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig < 0,05 sehingga H₁ diterima. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Kedisiplinan kerja yang tinggi akan membuat karyawan datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, memanfaatkan waktu kerja dengan efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. penjelasan tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif, di mana indikator x1.1 "Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku" memiliki mean 4,32 dan x1.2 "Kepatuhan terhadap jam kerja" mean 4,16 yang termasuk kategori baik.

Namun indikator x1.3 "Pemanfaatan waktu kerja secara efektif" memiliki mean 3,16 yang relatif lebih rendah dibanding indikator lain, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Surya Melati

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Nilai sig < 0,05 sehingga H₂ diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memotivasi, mengarahkan, serta membimbing karyawan untuk bekerja lebih optimal. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif, dimana indikator x2.2 "Kemampuan memberi motivasi" dan x2.3 "Kemampuan mengambil keputusan" memiliki mean tertinggi 4,49 termasuk kategori sangat baik. Sementara indikator x2.5 "Kemampuan mendelegasikan tugas"

memiliki mean 4,03 yang meskipun baik namun masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Surya Melati

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Nilai sig < 0,05 sehingga H_3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik akan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas, meminimalisir konflik, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kerjasama tim yang solid memungkinkan anggota tim saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penjelasan tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif, di mana indikator x3.3 "Tujuan bersama yang jelas" memiliki mean 4,29 dan x3.5 "Komitmen tinggi terhadap tim" mean 4,32, menunjukkan kategori baik hingga sangat baik. Namun indikator x3.2 "Kepercayaan antar anggota" memiliki nilai minimum 1 meskipun mean 4,16, menandakan masih terdapat individu yang kurang memiliki rasa percaya antar anggota tim.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian \square Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan dalam menaati peraturan, memanfaatkan waktu kerja, dan bertanggung jawab, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Pemimpin

yang memiliki kemampuan mengarahkan, memotivasi, mengambil keputusan, berkomunikasi, dan mendelegasikan tugas dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Surya Melati. Kerjasama tim yang baik, dengan komunikasi efektif, kepercayaan antar anggota, tujuan bersama yang jelas, peran dan tanggung jawab yang terdistribusi, komitmen tinggi, serta kolaborasi yang saling mendukung, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Fauzi, F. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) Najemen*, 1(2).
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. UNDIP.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen* (Edisi 2 (R)). BPFPE-Yogyakarta (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Miftah Thoha. (2008). 979-421 015-3.

- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. P. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Simamora, B., & Immanuel, C. (2023). Desain Produk dan Pengalaman Konsumen. *Jurnal Riset Manajemen*, 18(1), 45–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tambuwun, Manopo, & K. (2021).). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.
- Veithzal Rivai, D. M. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Verganti, R., & Nussbaum, B. (2021). *Design-Driven Innovation*. Harvard Business Review Press.
- Zesbendri, Aryanti, T. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Shervaneela Devinta, Agus Budi Santosa (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderasi