

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI CU CINTA KASIH TIGAPANAH

Anitha Paulina Tinambunan¹⁾, Putri Sari Endang Jawak²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: anithapaulinat@gmail.com¹⁾, turnipputry@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership, individual capability, and supervision on employee performance at CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative. The research population consists of 37 employees, with a saturated sampling technique applied. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4.0. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a T-statistic value of 4.082 (greater than 1.96) and a P-value of 0.000 (less than 0.05). Similarly, individual capability also significantly affects employee performance, with a T-statistic value of 2.073 and a P-value of 0.019. Moreover, supervision positively and significantly influences employee performance, with a T-statistic value of 2.014 and a P-value of 0.022. These findings demonstrate that leadership, individual capability, and supervision collectively have a positive and significant impact on employee performance at CU Cinta Kasih Tigapanah.

Keywords: *Leadership, Individual Capability, Supervision of Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan pengelolaan individu organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemampuan individu dan pengawasan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan. Menurut .Effendi (2014:183) kepemimpinan sebagai suatu aktivitas mempengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemampuan individu juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan individu adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins dan Judge (2015:117) menjelaskan bahwa kemampuan individu terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik, yang berperan dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Maringan (2004:61) berpendapat pengawasan merupakan proses dimana pimpinan berusaha mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan, sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijakan yang telah ditentukan.

Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah merupakan koperasi simpan pinjam yang

bernaung di bawah Induk Koperasi Kredit (Inkopdit) dan memiliki peran penting dalam pengelolaan kredit untuk modal usaha. Untuk melihat hasil kinerja karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah selama empat tahun terakhir, dapat dilihat dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah Tahun 2020-2023

Tahun	Kredit yang harus Ditagih	Realisasi kredit Tertagih	Persentase
2020	Rp 3.609.618.123	Rp 2.607.057.955	72,23%
2021	Rp 3.921.621.732	Rp 2.954.521.140	75,34%
2022	Rp 4.094.230.125	Rp 3.030.188.834	74,01%
2023	Rp 4.250.260.342	Rp 3.194.534.950	75,16%

Sumber: CU Cinta Kasih Tigapanah

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa target penagihan kredit selama periode 2020-2023 mengalami fluktuasi. Persentase realisasi kredit tertagih menunjukkan tren yang bervariasi, dengan angka terendah pada tahun 2020 sebesar 72,23%. Ketidaktercapaian target kinerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang otoriter, kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan analisis kredit serta pengawasan yang belum optimal dalam proses pemberian kredit.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. (Anoraga:2003:2)

Menurut Handoko (2011:130) ada lima indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan mengambil Keputusan.
Seorang pemimpin harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan memotivasi
Seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan.
3. Kemampuan komunikasi
Seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2017:96) indikator kepemimpinan meliputi:

- a) Iklim saling mempercayai
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya adalah hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.
- b) Penghargaan terhadap ide anggota
Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.
- c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

- d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan- harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.
- e) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya
Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.
- f) Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional
Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional.

Kemampuan Individu

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge: 2015:117) Kemampuan individu pada hakekatnya terdiri dari dua jenis yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecahkan masalah. Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan dan karakteristik serupa.

Indikator kemampuan individu menurut Winardi (2002:110) yaitu:

1. Keterampilan (skill), mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.
2. Pengetahuan (knowledge) merupakan hasil dari pendidikan.
3. Pengalaman kerja (work experience), pengalaman dan pelatihan di bidang kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:83) indikator kemampuan individu adalah:

- a) Bakat. Dalam menempatkan tenaga kerja, perusahaan perlu memperhatikan bakat yang dimiliki karyawan. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan bakatnya, maka kinerja akan lebih baik.
- b) Ketertarikan. Semakin tertarik karyawan pada pekerjaan tersebut, semakin baik kinerjanya dan sebaliknya, jika pekerjaan tersebut kurang menarik, hal ini akan memperburuk kinerja karyawan.
- c) Kepribadian. Karyawan yang percaya diri dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja memiliki kinerja yang lebih baik.
- d) Kejiwaan. Kemampuan bersosialisasi ini mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik.
- e) Pengetahuan. Karyawan bekerja sesuai dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki.
- f) Kesanggupan kerja. Karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- g) Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian:2017:24)

Indikator pengawasan menurut Handoko (2011:373) adalah:

1. Akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah baru.
2. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya
3. Objektif. Informasi harus bersifat objektif, mudah dipahami dan lengkap.
4. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
5. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan organisasi

Menurut Siagian (2017:35) indikator pengawasan kerja meliputi:

- a. Kontrol Masukan, melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia.
- b. Kontrol Perilaku adalah tindakan yang mengatur kegiatan bawahan.
- c. Kontrol Pengeluaran adalah manajer menetapkan hasil yang harus dicapai oleh karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2006:260) menyatakan ada lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang dinyatakan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan memiliki komitmen kerja.

Menurut Mangkunegara (201:75) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, seberapa banyak yang dapat diselesaikan seorang karyawan dalam satu hari kerja.
- c. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel.

Defenisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang mempengaruhi atau memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk tujuan bersama.	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Iklim saling mempercayai 6. Perhatian pada kenyamanan kerja 7. Pengakuan atas status anggota organisasi	Likert
Kemampuan individu (X2)	Kemampuan individu adalah kapasitas individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	1. Keterampilan (skill) 2. Pengetahuan 3. Pengalaman kerja 4. Bakat 5. Ketertarikan 6. Kepribadian 7. Kesanggupan Kerja	Likert
Pengawasan (X3)	Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditentukan.	1. Akurat 2. Objektif 3. Kontrol masukan 4. Kontrol perilaku 5. Kontrol pengeluaran	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Pelaksanaan tugas 7. Tanggung jawab	Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Convergent Validity adalah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Nilai *convergent validity* merupakan *loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya serta diharapkan memiliki nilai $> 0,7$ dan AVE (*Average Variance Extraced*) $> 0,5$ (Ichwanudin. 2018). Berikut nilai *loading factor* yang dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 diketahui variabel kepemimpinan diukur oleh 10 (sepuluh) indikator item pernyataan penelitian pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah. Rata rata outer loading antara 0.789 – 0.789. Artinya kesepuluh item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kepemimpinan. Tingkat validitas konvergen yang dilihat dari nilai AVE $0.731 \geq 0,50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik karena secara keseluruhan variasi item pengukuran mencapai 73,1%.

Variabel kemampuan individual diukur oleh 9 (sembilan) item pernyataan penelitian pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah. Secara rata rata sudah valid dengan outer loading antara 0.850 – 0.927 yang berarti bahwa kesembilan item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kemampuan individual. Tingkat validitas konvergen yang

ditunjukkan oleh nilai AVE $0.790 \geq 0,50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variable mencapai 79%.

Tabel 3. Case Convergent Validity

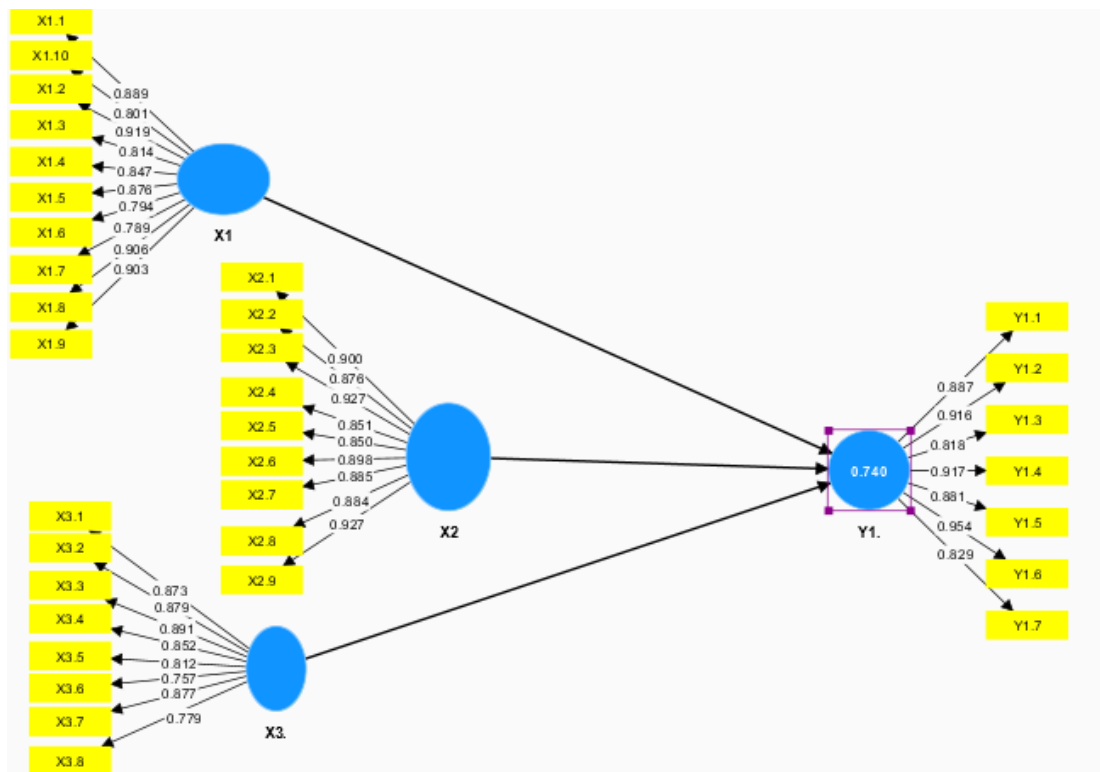
Outer loadings - Matrix					
	X1	X2	X3	Y1	
X1.1	0.889				
X1.10	0.801				
X1.2	0.919				
X1.3	0.814				
X1.4	0.847				
X1.5	0.876				
X1.6	0.794				
X1.7	0.789				
X1.8	0.906				
X1.9	0.903				
X2.1		0.900			
X2.2		0.876			
X2.3		0.927			
X2.4		0.851			
X2.5		0.850			
X2.6		0.898			
X2.7		0.885			
X2.8		0.884			
X2.9		0.927			
X3.1			0.873		
X3.2			0.879		
X3.3			0.891		
X3.4			0.852		
X3.5			0.812		
X3.6			0.757		
X3.7			0.877		
X3.8			0.779		
Y1.1				0.887	
Y1.2				0.916	
Y1.3				0.818	
Y1.4				0.917	
Y1.5				0.881	
Y1.6				0.954	
Y1.7				0.829	

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.959	0.964	0.964	0.731
X2	0.967	0.969	0.971	0.790
X3	0.942	0.963	0.951	0.708
Y1	0.954	0.958	0.963	0.787

Variabel pengawasan individual diukur oleh 9 (delapan) item pernyataan penelitian Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah secara rata rata sudah valid dengan outer loading antara 0.757–0.891 yang berarti bahwa kedelapan item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran pengawasan. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE $0.708 \geq 0,50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variable mencapai 70,8%.

Variabel kinerja karyawan diukur oleh 7 (tujuh) item pernyataan penelitian Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah secara rata rata sudah valid dengan outer loading antara 0.818 – 0.954 yang berarti bahwa ketujuh item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kinerja karyawan. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE $0.787 \geq 0,50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variable mencapai 78,7%.

Dapat dilihat pada tabel 5 di atas bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini karena nilai loading factor yang dihasilkan oleh masing – masing indikator yaitu $> 0,7$. Gambar 1 menunjukkan hasil uji loading factor pada aplikasi SmartPLS.



Gambar 1. Hasil Uji *Loading Factor*

Sumber : Data diolah dengan SMARTPLS 4

Discriminant validity

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria fornell dan lacker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variable secara teori berbeda dan terbukti secara empiris / pengujian statistik. Kriteria fornell dan lacker adalah bahwa akar AVE variable lebih besar dari korelasi antara variabel.

Tabel 4. *Discriminant Validity – Fornell-Lacker Criterion*

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	X1	X2	X3	Y1	
X1	0.819				
X2	0.668	0.828			
X3	0.663	0.820	0.822		
Y1	0.802	0.825	0.817	0.833	

Berdasarkan data pada tabel 4 diketahui variabel kepemimpinan mempunyai akar AVE (0,819) lebih besar korelasinya dengan kemampuan individu (0,668), pengawasan (0,663) dan kinerja karyawan (0,802). Artinya validitas diskriminan variabel kepemimpinan terpenuhi. Validitas kemampuan individu mempunyai akar AVE (0,828) lebih besar korelasinya dengan pengawasan (0,820) dan kinerja karyawan (0,825). Artinya validitas diskriminan variabel kemampuan individu terpenuhi. Validitas pengawasan mempunyai akar AVE (0,822) lebih besar korelasinya dengan kinerja karyawan (0,817). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel pengawasan terpenuhi.

2. Hair et al (2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih *sensitive* atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang

direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Tabel 5. Discriminant Validity – Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) – Matrix

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix					
	X1	X2	X3	Y1	
X1					
X2	0.710				
X3	0.696	0.872			
Y1	0.855	0.884	0.867		

Data pada tabel 5 menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua cara yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* (Abdillah dan Hartono 2015). Data yang memiliki nilai composite reliability > 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* diatas 0,70 (reliabel).

Tabel 6. Construct reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.959	0.964	0.964	0.731
X2	0.967	0.969	0.971	0.790
X3.	0.942	0.963	0.951	0.708
Y1.	0.954	0.958	0.963	0.787

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas diketahui seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas karena nilai cronbach's alpha > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu:

1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variable, Hair et al (2021). Berikut ini adalah *output Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix*.

Tabel 7. Output Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix					
	X1	X2	X3	Y1	
X1				1.949	
X2				3.327	
X3				3.290	
Y1					

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model structural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variable yaitu dengan ukuran statistic inner VIF. Berdasarkan tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen dengan variabel dependen. Rumusan hipotesis dapat dilihat dengan nilai t statistic atau p-value. Bila t statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variable. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

3) Nilai F Square

Nilai F Square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi (Hair et all (2021)).

Tabel 8. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Y1	0.392	0.385	0.096	4.082	0.000
X2 → Y1	0.325	0.333	0.162	2.014	0.022
X3 → Y1	0.290	0.287	0.140	2.073	0.019

Path coefficients - Confidence intervals				
	Original sample (O)	Sample mean (M)	5.0%	95.0%
X1 → Y1	0.392	0.385	0.225	0.534
X2 → Y1	0.325	0.333	0.092	0.621
X3 → Y1	0.290	0.287	0.044	0.498

f-square - Matrix				
	X1	X2	X3	Y1
X1				0.437
X2				0.176
X3				0.142
Y1				

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan:

1. Hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original sample sebesar 0,392, t statistic (4,082) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,000 < 0,05$). Setiap perubahan pada kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,225 sampai 0,534. Keberadaan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (f square = 0,437). Program peningkatan kepemimpinan dinilai sangat penting dimana ketika pemimpin

- menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat hingga 0,534.
2. Hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original sample sebesar 0,325, t statistic (2,014) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,044 < 0,05$). Setiap perubahan pada kemampuan individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,092 sampai 0.621. Keberadaan kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh moderat dalam level structural ($f\text{ square} = 0.176$). Program peningkatan kemampuan individu dinilai sangat penting dimana ketika kemampuan individu meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat hingga 0.621.
 3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original sample sebesar 0,290, t statistic (2,073) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,038 < 0,05$). Setiap perubahan pada pengawasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,044 sampai 0.498. Keberadaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang dalam level structural ($f\text{ square} = 0.142$). Perlunya program peningkatan pengawasan dinilai sangat penting dimana ketika organisasi melakukan pengawasan yang akurat dan objektif maka kinerja karyawan akan meningkat hingga 0.498.

Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti:

R-Square (Koefisien Determinasi)

Ukuran statistic R square digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh moderat) dan 0,66 (pengaruh tinggi).

Tabel 9. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y1.	0.740	0.716

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan, kemampuan individu dan pengawasan sebesar 74,0% (pengaruh sangat tinggi). Besarnya pengaruh kepemimpinan, kemampuan individu dan pengawasan sebesar 74% sedangkan 26% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti gaya disiplin, kompensasi, budaya organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SRMR

SRMR adalah *Standardized Root Mean Square Residual*, yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model yang diuji sesuai dengan data yang diamati. Menurut Yamin (2022) nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik

korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Hair et al (2021) menyatakan nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok). Sedangkan Karim Schmelleh et al (2003) menyatakan jika nilai SRMR antara 0,08-0,10 berarti model *acceptable fit*.

Tabel 10. SRMR

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.080	0.080
d_ULS	3.803	3.803
d_G	n/a	n/a
Chi-square	∞	∞
NFI	n/a	n/a

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0,080 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan *acceptable fit*. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variable dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Original sample sebesar 0,392, t-statistic sebesar 4,082 > nilai t-tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Original sample sebesar 0,325, t-statistic sebesar 2.073 > nilai t-tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,019 < 0,05, oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Artinya kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Original sample sebesar 0,290, t-statistic sebesar 2.014 > nilai t-tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,022 < 0,05, oleh karena itu hipotesis ketiga diterima. Artinya pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditemukan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai Original sample sebesar 0,392, t-statistik sebesar 4,082 > nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Ditemukan hasil bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai Original sample sebesar 0,325, t-statistik sebesar 2.014 > nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,044 < 0,05. Artinya, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3. Ditemukan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai Original sample sebesar 0,290, t-statistik sebesar 2,073 > nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,038 < 0,05. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2003). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *Panduan lengkap untuk pemodelan persamaan struktural partial least squares (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Ichwanudin, M. (2018). *Statistik Terapan dalam Penelitian Bisnis dan Manajemen dengan PLS SEM (Edisi Ke-2)*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maringan, H. (2004). *Pengawasan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Penerjemah D. Widiastuti, trans): New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Winardi, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada