

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG  
WILAYAH TORAJA**

Dian Intan Tangkeallo  
Universitas Kristen Indonesia Toraja  
dian.tangkeallo@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer berupa kuisioner yang disebar pada karyawan yang bekerja di Koperasi CU Sauan Sibarrung dengan jumlah sampel sebanyak 60 reponden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi CU Sauan Sibarrung dengan nilai gaya kepemimpinan sebesar 83,86 % dan kinerja karyawan sebesar 81,51 %. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan diperoleh persamaan yaitu  $Y = 36,857 + 0,587X$ . Dengan koefisien determinasi ( $R$  kuadrat) sebesar 0,662 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,20 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karwawan

*Abstract:* This study aims to determine the effect of leadership style on the performance of the Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative employees. The data collection technique used in this study is to use primary data in the form of questionnaires distributed to employees who work in the Sauan Sibarrung CU Cooperative with a total sample of 60 respondents. The results showed that leadership style had a positive and significant influence on employee performance in the Cooperative CU Sauan Sibarrung with a leadership style value of 83.86% and employee performance of 81.51%. The data analysis technique used is simple linear regression and the equation is  $Y = 36,857 + 0,587X$ . With a coefficient of determination ( $R$  squared) of 0.662 which means that the influence of the leadership style variable on employee performance is 66.20%, while the rest is influenced by other variables.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian menegaskan bahwa koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar asas kekeluargaan. Koperasi dalam kaitannya dengan demokrasi ekonomi adalah sebagai organisasi atau lembaga modern yang mempunyai tujuan, sistem pengolahan, tertib organisasi dan mempunyai asas serta sendi-sendi dasar (Suwanto, 2020).

Kondisi ideal koperasi sebagai wadah ekonomi kerakyatan dengan integrasi visi pembangunan ekonomi dan sosialnya yang begitu kuat mampu berperan optimal dalam berkontribusi meningkatkan pertumbuhan pembangunan. Dengan jumlah koperasi yang sangat banyak tersebut tentunya sangat diharapkan kontribusinya dalam mendorong kesejahteraan anggota dan juga para pelaku UKM. Koperasi juga diharapkan dapat

meningkatkan kesejahteraan, pendapatan, kemampuan menghadapi kehidupan bagi para anggotanya dan masyarakat pada umumnya (Suwanto, 2020).

Koperasi Credit Union (CU) Sauan Sibarrung merupakan salah satu lembaga ekonomi masyarakat khususnya masyarakat Toraja, yang bertujuan untuk mendukung kegiatan usaha ekonomi kalangan bawah dan kecil. Memasuki usia yang ke-14 tahun, CU Sauan Sibarrung tetap memegang teguh nilai-nilai dan visi pemberdayaan, yang diejawantahkan dalam program-program dan kebijakan strategis lembaga, untuk kemajuan anggota dan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan yang berbasis Teknologi Informasi serta fokus peningkatan wirausaha anggota tetap menjadi perhatian serius CU Sauan Sibarrung. Program ESCETE (aplikasi online berbasis Handphone anggota), dan yang terbaru adalah mobil Pelayanan Kas, diharapkan menjadi solusi layanan yang lebih efektif menjangkau lebih banyak anggota, dengan beberapa pengembangan fitur.

Pada September 2019 CU Sauan Sibarrung kembali meraih *ACCESS Branding* kategori Silver (satu dari delapan CU di Asia), yang diterima di Kuala Lumpur Malaysia pada forum CU se-Asia. Itu berarti telah 3 (tiga) tahun berturut-turut CU ini meraih kualifikasi standar Asia. Dibalik semua pencapaian tersebut, tidak lepas dari peranan segenap sumber daya manusia diantaranya, karyawan, pengurus dan aktivis yang terlibat aktif sebagai ujung tombak dalam mendukung gerakan Credit Union tersebut.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam Koperasi CU Sauan Sibarrung adalah penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki karyawan seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya Koperasi CU Sauan Sibarrung dalam mencapai tujuan. Perilaku dan karakter karyawan yang beraneka ragam membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki atau dipekerjakan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia menurut Kesuma (2010: 195) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Menurut Nanjundeswaraswamy and Swamy (2014) kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung

## II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung wilayah toraja, yang menjadi variabel penelitian yaitu:

1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (varabel terikat)
2. Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (variabel bebas).

Pengukuran variabel berfungsi untuk memudahkan dalam analisis data dalam formula Adapun pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)
2. Gaya Kepemimpinan (X)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penentuan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan kuisisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrument, dan regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Hasil Uji Validitas

Berikut adalah data hasil uji Validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kuesioner	R <sub>hitung</sub> (X)	R <sub>hitung</sub> (Y)	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,722	0,473	0,2108	Valid
2	0,686	0,520	0,2108	Valid
3	0,759	0,595	0,2108	Valid
4	0,853	0,854	0,2108	Valid
5	0,785	0,753	0,2108	Valid
6	0,837	0,705	0,2108	Valid
7	0,859	0,637	0,2108	Valid
8	0,682	0,767	0,2108	Valid
9	0,790	0,698	0,2108	Valid
10	0,773	0,783	0,2108	Valid
11	-	0,395	0,2108	Valid
12	-	0,637	0,2108	Valid
13	-	0,565	0,2108	Valid
14	-	0,772	0,2108	Valid
15	-	0,727	0,2108	Valid

Sumber : data primer yang diolah

Data pada Tabel 1 kolom R hitung menunjukkan bahwa nilai R hitung untuk masing-masing kuesioner lebih besar dari nilai R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir kuesioner dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (α)* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Keputusan
X	0,925	Reliabel
Y	0,898	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien alpha cronbach's masing-masing 0,925 dan 0,898 lebih besar dari 0,6 sehingga kedua variabel tersebut terbukti reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independent (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat). Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). berdasarkan hasil perhitungan dari model regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,857	4,211	-	8,752	0,000
X1	0,587	0,105	0,813	5,593	0,000

Sumber : hasil output SPSS versi 23.0 yang diolah, 2021

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta) a sebesar 36,857 sedangkan untuk koefisien variabel bebas b sebesar 0,587. Dari nilai a dan b tersebut selanjutnya dapat diketahui persamaan linier sederhana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,857 + 0,587X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel X (gaya kepemimpinan) naik maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X.

Dari model persamaan regresi di atas, maka dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 36,857 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan di CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja adalah sebesar 36,857.
2. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,587 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif. Hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan (X) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja akan meningkat sebesar 0,587.

#### Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,857	4,211	-	8,752	0,000
X1	0,587	0,105	0,813	5,593	0,000

Sumber : hasil output SPSS versi 23.0 yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $5,593 > 2,11911$ . Nilai t tabel diambil pada  $df = 16$  dan  $\alpha = 5\%$  yang diperoleh dengan  $df = n - k$  ( $18 - 2$ ) yaitu 16. Dari tabel juga dapat dilihat bahwa untuk gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi CU Sauan Sibarrung.

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,813 <sup>a</sup>	0,662	0,640	3,084

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 5 menunjukkan nilai R (hubungan/korelasi) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,813 dan dijelaskan besarnya persentasenya yang disebut dengan koefisien determinasi yang merupakan nilai kuadrat dari R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R kuadrat) sebesar 0,662 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,20 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi CU Sauan Sibarrung. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamik (2010) yang menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan pegawai juga lebih berkualitas.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Hartanto (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Demak. Kepemimpinan yang dilakukan dengan cara pendekatan bawahan akan meningkatkan kinerja bawahan. Pegawai merasa nyaman dan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai lebih berhati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan organisasi.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan di Koperasi CU Sauan Sibarrung (yang meliputi: orientasi tugas, orientasi hubungan dan kekuasaan jabatan) sudah dijalankan dengan baik, sehingga mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan dan mengontrol tugas yang diberikan kepada bawahannya, memotivasi, memberikan contoh dan teladan yang baik, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan karena atasan menganggap bawahannya sebagai rekan kerja. Selain itu, dengan sikap terbuka dan komunikatif dari atasan juga menjadi faktor terciptanya hubungan kerja yang baik yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi CU Sauan Sibarrung.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung. Hal tersebut diperoleh dari hasil regresi linear sederhana dengan persamaan yaitu  $Y = 36,857 + 0,587X$ . Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,662 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,20 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil tersebut diuji dengan uji t dan diperoleh hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $5,593 > 2,11911$ . Ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi CU Sauan Sibarrung.

### **Saran**

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diharapkan agar sebagai pemimpin senantiasa menjalin komunikasi kepada karyawan, agar pemimpin dapat mengetahui apa keluhan dan keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Hartanto, R. Dwi, 2012, "Peran Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Peran Komunikasi, Kepemimpinan dan pada PDAM Kabupaten Demak, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang.
- Kesuma, Ali, 2010, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 1, No. 4, Desember 2010.
- Mamik, 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Majalah Ekonomi, Tahun XX, No. 1, April 2010.
- Moheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., and D. R. Swamy. "Leadership Styles." *Advances in Management* 7, no. 2 (2014): 57.
- Obasan, K.A. 2011. "Evaluating the impact of training and development on organisational productivity: evidence from nigeria". *prime journal of business administration and management*.2(1)
- Oladipo, K. S., Jamilah, O., Abduldaud, S., Jeffery, L. D., & Salami, D. K. 2013. *Review of leadership theories and Organizational performances. International Business Management Journal*, 7(1), 50-54.
- Robbins, Stephen. 2007. Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Stentz, J. E., Clark, V. L. P., & Matkin, G. S. 2012. *Applying mixed methods to leadership research: A review of current practices. The leadership quarterly*, 23(6), 1173-1183.
- Suwanto, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 2, 156-165.
- Tambunan, Susi Marta, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran O'Flahertys Medan, Jurnal Mutiara Manajemen, Vol. 4, No. 2, 358-366.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press.