

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM SINAGA MAJU JAYA ( SMJ ) PADANG MATINGGI

Oleh

Veronika Sinaga<sup>1</sup>, Dr. Samakmur, M.M<sup>2</sup>, Rosnida Siregar, S.Pd.,M.M<sup>3</sup>

Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

Program Studi Pendidikan Ekonomi

E-mail : [veronika.sinaga.29@gmail.com](mailto:veronika.sinaga.29@gmail.com). @gmail.com

### Abstract

*This study aims to be able to see an overview as well as how much influence the leadership style has on the performance of the employees of the Sinaga Advanced Jaya Savings and Loan Cooperative (SMJ) Padang Matinggi. The population in this study were all employees of the SMJ cooperative, totaling 23 employees, so the sampling technique was total sampling with a total of 23 employees. With data collection methods used were questionnaires and documentation, then data analysis using descriptive analysis and inferential analysis. Based on the results of the average value of leadership style obtained 3.11. is in the "Good" category, while the average value of employee performance is 2.95 in the "Good" category. Based on the results of the calculation of the output of SPSS Version 23 for testing the t hypothesis, the value of tcount = 6,278 is obtained when compared with the ttable at 95% confidence level or 5% error rate with degrees of freedom (dk) = N-2 or 23-2 = 21. Then the value of ttable = 1.721, so that tcount is greater than ttable or 6.278 > 1.721, with a significant value = 0.000, it can be seen that the significant value is smaller than  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), meaning that there is a significant influence between leadership style on performance employees of the Savings and Loans Cooperative at SMJ Padang Matinggi.*

**Keywords:** *Leadership Style and Employee Performance*

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan kepemimpinan yang baik dan bijaksana di kalangan karyawan. Seorang pemimpin wajib bertanggung jawab kepada karyawannya, dalam peranan sebagai pemimpin mereka harus menggerakkan karyawan untuk bekerja sama.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik, manajemen kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Mengapa para pemimpin ini penting ? karena mereka bertanggung jawab

atas keefektifan organisasi, keberhasilan atau kegagalan dari semua organisasi terletak pada kualitas pemimpin.

Berdasarkan observasi awal peneliti, koperasi simpan pinjam SMJ Padang Matinggi ini masih kurang dalam pencapaian kinerja karyawan yang dapat memuaskan perusahaan (hasil wawancara dari salah satu karyawan), dapat dilihat dari keadaan dilapangan berbeda dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini waktu kerja selama bulan November dan bulan Desember tahun 2020.

- Bulan November 2020

TANGGAL KERJA	JUMLAH NASABAH	TARGET GLOBAL (RP)	STORTING GLOBAL (RP)
02 Nov	532	16. 998.	15. 573.

2020		000	000
03 Nov 2020	552	17.543. 000	15.536. 000
04 Nov 2020	557	17.675. 000	13.805. 000
05 Nov 2020	563	17.736. 000	15.679. 000
06 Nov 2020	560	17.700. 000	14.642. 000
07 Nov 2020	562	17.677. 000	15.881. 000
09 Nov 2020	567	18.028. 000	15.050. 000
10 Nov 2020	570	18.132. 000	15.292. 000
11 Nov 2020	567	17.854. 000	15.956. 000
12 Nov 2020	569	17.916. 000	21.049. 000
13 Nov 2020	566	17.004. 000	15.256. 000
14 Nov 2020	576	18.175. 000	14.116. 000
16 Nov 2020	577	18.208. 000	16.047. 000
17 Nov 2020	584	18.390. 000	17.990. 000
18 Nov 2020	583	18.343. 000	14.502. 000
19 Nov 2020	592	18.609. 000	15.466. 000
20 Nov 2020	592	18.624. 000	14.307. 000

21 Nov 2020	598	18.822. 000	17.642. 000
23 Nov 2020	595	18.671. 000	15.330. 000
24 Nov 2020	598	18.791. 000	16.179. 000
25 Nov 2020	596	18.700. 000	18.483. 000
26 Nov 2020	589	18.148. 000	12.736. 000
27 Nov 2020	584	18.108. 000	18.054. 000
28 Nov 2020	573	17.852. 000	10.260. 000
30 Nov 2020	560	17.813. 000	13.144. 000

• Bulan Desember 2020

<b>TANGG AL KERJA</b>	<b>JUMLA H NASAB AH</b>	<b>TARG ET GLOB AL (RP)</b>	<b>STORTI NG GLOBAL (RP)</b>
01 Des 2020	563	17.740. 000	12.635 000
02 Des 2020	567	17.077. 000	14.390 000
03 Des 2020	562	16.534. 000	14.762. 000
04 Des 2020	556	16.454. 000	12.287. 000
05 Des 2020	557	16.523. 000	12.916. 000
07 Des 2020	561	16.605. 000	16.083. 000

08 Des 2020	556	16. 602. 000	14. 057. 000
09 Des 2020	537	17. 709. 000	12. 280. 000
10 Des 2020	553	16. 710. 000	15. 770. 000
11 Des 2020	550	16. 655. 000	14. 640. 000
12 Des 2020	544	16. 617. 000	19. 173. 000
14 Des 2020	545	16. 617. 000	14. 542. 000
15 Des 2020	533	16. 309. 000	11. 590. 000
16 Des 2020	533	16. 254. 000	12. 598. 000
17 Des 2020	526	16. 007. 000	10. 727. 000
18 Des 2020	516	15. 746. 000	10. 932. 000
19 Des 2020	499	15. 331. 000	9. 483. 000
21 Des 2020	494	15. 281. 000	9. 711. 000
22 Des 2020	494	15. 054. 000	9. 698. 000
23 Des 2020	494	14. 416. 000	8. 441. 000

Berdasarkan hasil rekapitulasi kerja karyawan dari bulan November sampai dengan Desember 2020 diatas, terlihat bahwa jumlah nasabah dari karyawan koperasi SMJ cukup banyak, target yaitu yang harus dicapai dalam setiap harinya, sedangkan storting adalah kutipan dari lapangan atau uang yang dibawa dari lapangan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan masih kurang dalam

pencapaian kinerja, dapat dilihat dari tabel diatas keadaan dilapangan berbeda dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Koperasi salah satu bentuk badan hukum yang sudah lama dikenal di indonesia. Jadi koperasi merupakan bentuk dari sekelompok orang yang memiliki tujuanbersama, untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang ataupun pinjaman uang. Dalam menjalankan kegiatannya koperasi simpan pinjam memungut sejumlah uang dari setiap anggota koperasi. Uang yang di kumpulkan para anggota tersebut, kemudian dijadikan modal untuk di kelolah oleh pengurus koperasi, dipinjamkan kembali bagi anggota yang membutuhkannya.

### 1. Hakikat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang menghasilkan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, karena tanpa produk atau jasa tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016 : 182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (cooporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Rivai (2011:554), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Samakmur (2014:77), kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang—rang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

## 1.1 Indikator Kinerja Karyawan

### a). Sikap Dan Disiplin

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkan dalam pekerjaannya. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Mulyadi (2015:62), “kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.” Menurut Hasibuan (2011:193), “menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

### b). Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasiubuan (2013:145), motivasi adalah “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

### c). Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja atau karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan yang bekerja dalam suatu

instansi atau perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut (Wibowo, 2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menurut (Hasibuan, 2010:128) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

## 2. Hakikat Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak, manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:2), mendefenisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Stogdill (Gistituai, 2009:54), mengemukakan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk melakukan kegiatan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin bisa berhasil mempengaruhi bawahannya jika membangun rasa percaya. Sedangkan menurut Rivai (2014:42), mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar

sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Soekarso dan Agus Sosro (2010:44), terdapat berbagai gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis/Democratic
3. Gaya Kepemimpinan Bebas/Liberal
4. Gaya Kepemimpinan Populis
5. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
6. Gaya Kepemimpinan Kooperatif

### 2.1 Tipe Kepemimpinan

Pemimpin itu memiliki sifat, kebiasaan dan watak serta kepribadian yang khas, dari tingkah laku dan gayanya lah yang dapat membedakan dirinya dibanding orang lain. Gaya tentunya akan selalu dapat mewarnai perilaku dan tipe seseorang dalam pemimpin atau gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah, tipe-tipe kepemimpinan menurut Robbins (Aprilia Dkk, 2016), adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional  
Adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.
2. Kepemimpinan transformasional  
Adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa.
3. Kepemimpinan karismatik  
Adalah pemimpin yang mentransformasi karyawan untuk mengejar tujuan organisasi diatas kepentingan pribadi.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Sinaga Maju Jaya (SMJ) Padang Matinggi yang beralamat di Padang Matinggi Lestari Jln. Bakti Abri 1 Kecamatan Padang Sidempuan. Waktu yang direncanakan untuk penelitian ini adalah kurang lebih selama 6 bulan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan juni 2021. Waktu ini diperoleh untuk memperoleh data, pengolahan data, sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi SMJ. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling* (semua sampel) berjumlah 23 orang karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## C. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, penulis akan menyajikan data penelitian tentang gambaran kedua variabel, yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sinaga maju jaya (SMJ) padang matinggi, dengan menggunakan Software SPSS Versi 23.

### 1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian dengan penyajian data yang mudah dipahami sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data diperoleh dari hasil instrumen penelitian berupa angket dengan skala likert yang diberikan kepada 23 orang karyawan padang matinggi.

Data dari penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi. Pengolahan data kuantitatif menggunakan software SPSS (*statistic packangefor social sentences*) Versi 23. Kedua data tersebut diolah dan dianalisis guna memperoleh hasil penelitian.

### a. Analisis Dekriptif Data Gaya Kepemimpinan

Dari hasil analisis data yang diperoleh nilai rata-rata (mean) 3.11 dengan jumlah responden 23 orang. Apabila dikonsultasikan pada tabel penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5 , maka posisi keberadaan Gaya Kepemimpinan masuk pada kategori “Baik”, kemudian dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 3.04 sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 3.04 dan jumlah keseluruhan adalah 71.65 , artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor koperasi SMJ berjalan dengan baik.

**Tabel 1. Nilai Mean, Median dan Modus tentang Gaya Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.**

Sumber : Olahan Data SPSS 23

**Tabel 2. Distribusi frekuensi Gaya Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi. Interval Variabel X**

	Frekuensi	Percentage	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	100.0	100.0	
2.52	1	4.3	4.3	4.3
2.65	1	4.3	4.3	8.7
2.78	1	4.3	4.3	13.0
2.87	1	4.3	4.3	17.4
2.91	1	4.3	4.3	21.7
2.96	1	4.3	4.3	26.1
3.00	2	8.7	8.7	34.8
3.04	5	21.7	21.7	56.5
3.09	1	4.3	4.3	60.9
3.30	1	4.3	4.3	65.2
3.35	1	4.3	4.3	69.6
3.39	1	4.3	4.3	73.9
3.43	5	21.7	21.7	95.7
3.48	1	4.3	4.3	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Sumber : Olahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh nilai pada interval 2.52 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 2.65

sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 2.78 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 2.87 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 2.91 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 2.96 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 3.00 sebanyak 2 orang karyawan dengan 8.7%, nilai pada interval 3.04 sebanyak 5 orang karyawan dengan 21.7%, nilai pada interval 3.09 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 3.30 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 3.35 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 3.39 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%, nilai pada interval 3.43 sebanyak 5 orang karyawan dengan 21.7%, nilai pada interval

### Statistics

#### GAYA KEPEMIMPINAN

N	Valid	23
	Missing	0
Mean		3.1152
Median		3.0400
Mode		3.04 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.27454
Variance		.075
Range		.96
Minimum		2.52
Maximum		3.48
Sum		71.65

3.48 sebanyak 1 orang karyawan dengan 4.3%

### b. Deskriptif Data Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.

Berdasarkan analisis data tersebut, maka diperoleh skor nilai rata-rata ( mean ) 2.95 dengan jumlah responden 23 orang, apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5 , maka posisinya masuk pada kategori “Baik”, kemudian dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 2.96 maka posisinya masuk pada kategori “Baik”, sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 3.30 maka posisinya masuk pada kategori “Sangat Baik”, dan jumlah

keseluruhan adalah 68.04, artinya kinerja karyawan telah berjalan dengan baik.

**Tabel 3. Nilai Mean, Median, Dan Modus Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.**  
**Statistics**

Motivasi Belajar		
N	Valid	23
	Missi ng	0
Mean		2.9583
Median		2.9600
Mode		3.30
Std.deviation		.27257
Veriance		.074
Range		.87
Minimum		2.52
Maximum		3.39
Sum		68.04

Sumber : Output SPSS Versi 23

**Tabel 4. Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi. Kinerja karyawan Interval**

	Frequency	Per cent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4.3	4.3	4.3
d	2	8.7	8.7	13.0
	1	4.3	4.3	17.4
	1	4.3	4.3	21.7
	1	4.3	4.3	26.1
	1	4.3	4.3	30.4
	1	4.3	4.3	34.8
	1	4.3	4.3	39.1
	2	8.7	8.7	47.8
	1	4.3	4.3	52.2
	1	4.3	4.3	56.5
	2	8.7	8.7	65.2
	1	4.3	4.3	69.6
	2	8.7	8.7	78.3
	1	4.3	4.3	82.6
	3	13.0	13.0	95.7
	1	4.3	4.3	100.0

Total	23	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Output SPSS Versi 23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh nilai interval pada 2.52 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.57 sebanyak 2 orang karyawan atau 8.7%, nilai interval pada 2.61 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.65 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.70 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.78 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.83 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.87 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 2.91 sebanyak 2 orang karyawan atau 8.7%, nilai interval pada 2.96 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 3.00 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 3.04 sebanyak 2 orang karyawan atau 8.7%, nilai interval pada 3.09 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 3.22 sebanyak 2 orang karyawan atau 8.7%, nilai interval pada 3.26 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%, nilai interval pada 3.30 sebanyak 3 orang karyawan atau 13.0%, nilai interval pada 3.39 sebanyak 1 orang karyawan atau 4.3%.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS Versi 23 pada tabel coefficients untuk menguji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.278$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tarap kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan  $(dk) = N - 2$  atau  $23 - 2 = 21$ . Maka nilai  $t_{tabel} = 1.721$ , sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $6.278 > 1.721$ , dengan nilai signifikan = 0.000 maka dapat diketahui nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  dapat diterima kebenarannya dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMJ padang matinggi.

##### Tabel 5. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.460	.399		1.152	.262
Gaya kepemimpinan	.802	.128	.808	6.278	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 23

**2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS Versi 23 diperoleh nilai korelasi pengaruh atau hubungan R yaitu besarnya .808 dan nilai variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R<sub>2</sub> sebesar .652 yang artinya adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan variabel ( X ) terhadap kinerja karyawan variabel ( Y ) yaitu sebesar .652% , sedangkan sisanya sebesar 34.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.652	.636	.16449

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 23

**3. Uji Koefisien F**

Hipotesis alternatif pada penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMJ padang matinggi, dari hasil output diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 39.408 sedangkan F<sub>tabel</sub> sebesar 2.640, maka nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> atau 39.408 > 2.640.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.066	1	1.066	39.408	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.568	21	.027		
	Total	1.635	22			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS 23

**E. Pembahasan**

**1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.**

Berdasarkan hasil analisis data dari gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata (mean) 3.11 ,apabila dikonsultasikan pada tabel penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5 , maka posisi keberadaan Gaya Kepemimpinan masuk pada kategori “Baik”. Hal ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Syarifah dan Muhammad. 2020. Jurnal dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dijabarkan dalam analisa deskriptif dan verifikatif dan dilakukan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif ini adalah analisis regresi linier

sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden : 1) Kondisi gaya kepemimpinan pada indikator yang paling dominan diperoleh dengan skor sebesar 4,28 pada indikator liberal dan kharismatik 2) Kondisi kinerja karyawan pada indikator yang paling dominan diperoleh skor sebesar 4,34 pada indikator disiplin 3) Terdapat adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat sebesar 0,7821. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,16%.

## 2. Gambaran Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.

Dari hasil analisis data variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata (mean) 2.95, apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5, maka posisi keberadaan kinerja karyawan masuk pada kategori “Baik”. Shella. 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi berjumlah 128 karyawan dan sampel dalam penelitian berjumlah 98 karyawan. Hasil perhitungan pengujian secara parsial bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,891 lebih besar  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,285 lebih besar  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yaitu secara parsial pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan. Hasil perhitungan pengujian secara simultan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (13,243)  $> F_{tabel}$  (3,09) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yaitu secara simultan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia.

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sinaga Maju Jaya Padang Matinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang relevan sebelumnya yang ada pada kajian

penelitian yang relevan pada bab II yaitu penelitian Isvandiari dan Bagus. 2018. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kasual dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 karyawan dengan sampel 37 karyawan dengan menggunakan sampling penuh (*sensus*). Uji hipotesis menggunakan uji  $t$  (*partial*) dan uji  $F$  (*simultan*). Hasil uji  $t$  *partial* menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji  $F$  (*simultan*) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini peneliti akan menyajikan secara rasional hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS Versi 23 pada tabel 4.8 untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.278$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan  $(dk) = N-2$  atau  $23-2 = 21$ . Maka nilai  $t_{tabel} = 1.721$ , sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $6.278 > 1.721$ , dengan nilai signifikan = 0.000 maka dapat diketahui nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0.000 < 0.05$ ), artinya terdapat Pengaruh yang signifikan antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam SMJ padang matinggi. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang ada maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Dapat dilihat video di youtube : [https://youtu.be/RnHjEQ\\_4bV4](https://youtu.be/RnHjEQ_4bV4).

## F. Penutup

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menarik beberapa kesimpulan yang didasarkan pada hasil

pengumpulan data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata (mean) 3.11. Apabila dikonsultasikan pada tabel penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5 , maka posisi keberadaan Gaya Kepemimpinan masuk pada kategori “Baik”.
2. Gambaran kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata (mean) 2.95. Apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 3.5 , maka posisi keberadaan kinerja karyawan masuk pada kategori “Baik”
3. Berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS Versi 23 pada tabel 4.8 untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.278$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan  $(dk)=N-2$  atau  $23-2 = 21$ . Maka nilai  $t_{tabel} = 1.721$  , sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $6.278 > 1.721$ , dengan nilai signifikan = 0.000 maka dapat diketahui nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (  $0.000 < 0.05$  ), artinya terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam SMJ padang matinggi. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang ada maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

## 2. Implikasi Hasil Penelitian

Sesuai dengan kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dianggap sangat mempengaruhi kegiatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pimpinan harus mampu meningkatkan motivasi kerjadari perusahaan tersebut agar kinerja karyawan juga ikut meningkat sehingga dapat tercapai tujuan dari pada perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi pada karyawan, dapat diterapkandengan memberikan arahan kepada karyawan yang dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan memelihara komunikasi yang

baik dengan sesama tim kerja. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan yang bijaksana terlaksanakan dengan baik di perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

## 3. Saran

Dari simpulan dan implikasi hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan koperasi simpan pinjam SMJ padang matinggi, agar dapat selalu membimbing karyawan serta mengembangkan dan meningkatkan kompetensi.
2. Bagi karyawan , hendaknya mampu untuk meningkatkan kinerja agar memiliki kualitas yang baik didalam bekerja dan dapat mencapai tujuan dari pada perusahaan tersebut dengan baik.
3. Bagi peneliti, dapat menjadi jawaban dari suatu masalah yang dirumuskan selain itu dengan selesainya penelitian ini di harapan agar dapat menjadi motivasi bagi peneliti untuk dapat menerapkannya dalam dunia kerja nantinya.
4. Bagi peneliti lainnya ataupun rekan-rekan mahasiswa, hendaknya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya dan hendaknya penelitian ini dapat diadakan lebih lanjut untuk memperdalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan melengkapi kekurangan yang ditemukan oleh peneliti untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA.

- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Simki-Economic Vol. 01 No. 04 Tahun 2017*.
- Isvandiari Dan Bagus. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Jibeka. Vol 12 No.1*

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2012. Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Padangsidempuan. *Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang*.
- Rivai. 2011. Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Pt Inti Gemilang Tritama Palembang.
- Rivai. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial Vol. 1, No.2, Agustus 2020*.
- Samakmur. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Padangsidempuan. *Disertasi. Padang : Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang*.
- Shella. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia Medan. *Jurnal Wahana Inovasi Vol 8 NO.1, Jan-Jun 2019*.
- Syarifah dan Muhammad. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial Vol. 1, No.2, Agustus 2020*.
- Wibowo. 2011. Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.