



**STIE Mahaputra Riau**

**AMBITEK**

*Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi*

**Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 241-250**

## **Gaya Kepemimpinan Untuk Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Karya Mukti Kecamatan Pelepat Ilir**

**Reza Zuhenda<sup>1</sup>, Darmawanto<sup>2</sup>, Ariyanto. M<sup>3</sup>, Syahwami<sup>4</sup>, Sasmita Rusnaini<sup>5</sup>, Hamirul<sup>6\*</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio, Indonesia

<sup>\*</sup>Email: [hrul@ymail.com](mailto:hrul@ymail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine how much influence leadership style has on employee performance at KUD Karya Mukti. The data obtained in this study were collected through the distribution of questionnaires to 43 respondents and the sampling technique used was total sampling technique. The power analysis used is multiple linear regression and the results of the questionnaire are processed using the SPSS Version 16 program. Based on the results of the assessment that has been carried out, it can be seen that the directive leadership style (X1), supportive leadership style (X2), participatory leadership style (X3), and achievement-oriented leadership style (X4) have an influence on employee performance (Y). This can be proven from the value of R Square which is 0.691% while the remaining 31.9% is influenced by other variables.*

*Keywords: Leadership Style, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan ataupun organisasi tidak dapat beradaptasi dengan keadaan yang ada maka organisasi tersebut akan tertinggal. Bagi organisasi yang berorientasi pada profit artinya organisasi tersebut mengejar target penjualan yang tinggi dengan tujuan memaksimalkan perolehan laba. Profit merupakan tujuan utama karena profit mampu memberikan kepuasan kepada para pemegang saham, serta kesejahteraan kepada karyawan. Kesejahteraan para karyawan akan tergambarkan dalam bentuk bonus yang diterima serta berbagai fasilitas lainnya, tentunya termasuk kenaikan gaji yang lebih dari organisasi atau perusahaan pesaing. Keberlanjutan usaha menyangkut dengan keyakinan para pihak investor dengan menjadikan organisasi tersebut sebagai wadah untuk menjamin masa depan. Organisasi kontinuitas dapat dilihat sebagai organisasi yang memiliki *competitive* di pasar, baik dari segi produk yang dihasilkan maupun kompetensi para pengelola organisasi tersebut atau pihak manajemen. Untuk mencapai kedua tujuan tersebut maka organisasi



dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dan mutu yang baik, selain modal, sarana, dan prasarana teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Tak lepas dari itu dukungan kinerja yang baik dari para karyawan menentukan dari berhasil atau tidaknya semua tujuan dari sebuah organisasi yang telah ditetapkan.

Upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan harus dilakukan, karena karyawan merupakan aset internal yang sangat berharga dalam organisasi. Organisasi perlu memberikan arahan dan dukungan yang baik agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi berhasil dicapai. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan di organisasi tersebut. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai organisasi. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kepemimpinan dalam organisasi, seperti gaji, keamanan, kenyamanan, intensif, dan lain-lainnya. Namun gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi tersebut sangat penting untuk diperhatikan, karena dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seorang pemimpinlah yang dapat mengendalikan dan mengatur atas hal-hal tersebut. Maka dari itu penting bagi seorang pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas agar mampu memberikan arahan bagi keberlanjutan suatu organisasi dimasa yang akan datang. Semua sikap, keputusan, dan tindakan yang diambil oleh pemimpin akan sangat berpengaruh dan berperan dalam organisasi yang dapat menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi karyawan untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan yang positif sehingga mampu membangun semangat kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu gaya seseorang dalam memimpin menjadi penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan disuatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukannya pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi, karena bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin yang baik diharapkan dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan diperlukan. Pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam kesadaran, yaitu pertama sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, kedua sadar akan perubahan tat nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, sedangkan ketiga adalah sadar



betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin.

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Mukti merupakan koperasi yang berada di Desa Karya Harapan Mukti, Kecamatan Pelepat Ilir, Kabupaten Bungo. Koperasi ini berbasis komoditas kelapa sawit. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terkait kondisi riil di lingkungan KUD Karya Mukti adalah (1) Masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga mengurangi jumlah dari jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kegiatan pada koperasi.

(2) Ketua KUD Karya Mukti sering tidak masuk kantor dan kurangnya kepekaan terhadap konflik yang terjadi pada karyawan di lingkungan KUD tersebut, sehingga lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi permasalahan tersebut. (3) Karyawan juga mengeluhkan atas pendeksripsian tugas dan cara kerja yang diberikan dari ketua kurang jelas sehingga dapat menyulitkan dalam penyelesaian tugas. (4) Adanya sifat ketua yang terlalu memaksa dalam pencapaian target sehingga beberapa dari karyawan KUD tersebut yang tidak menyanggupi merasa tertekan karena adanya keterbatasan kemampuan dari karyawan tersebut.

Teori *path-goal* versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai, (1) Kepemimpinan Direktif, bawahan tau dengan pasti apa yang dapat diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan atau karyawan. (2) Kepemimpinan Suportif, kepemimpinan model ini memiliki kesediaan untuk dapat menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya. (3) Kepemimpinan Partisipatif, pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya atau karyawannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pemimpin. (4) Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi. gaya kepemimpinan ini menetapkan beberapa serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Menurut Amston dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.



## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (metode survei). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme yang dapat menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif dan desain penelitian ini dilakukan dengan berupa angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah total populasi
- e : Batas toleransi *error*

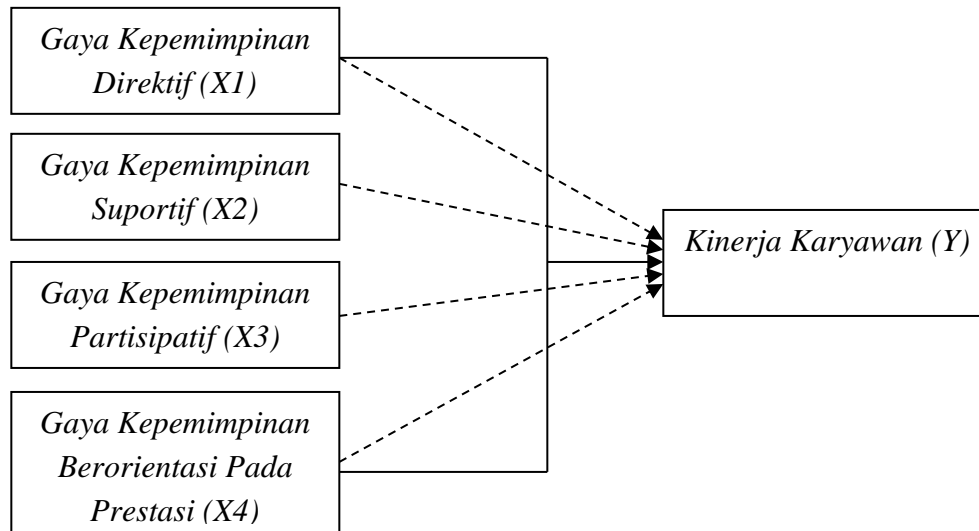
Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah  $n = \frac{43}{1+43(0,05)^2} = 38,82$  maka dibulatkan menjadi 39.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dan pengujian dilakukan dengan menggunakan program aplikasi komputer *IBM SPSS Statistics 16 for Windows*. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih dari variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$



*Model Hipotesis*



Keterangan :

- > : Pengaruh secara simultan (bersama-sama)
- - - - -> : Pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri)



**Definisi Operasional**

Konsep	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)	1) Penjelasan tugas oleh pemimpin 2) Penjelasan cara kerja 3) Pemberian instruksi yang jelas 4) Penerapan jenjang perintah	Likert
	Gaya Kepemimpinan Supportif (X2)	1) Mampu menarik minat karyawan 2) Mengembangkan sifat bersahabat 3) Kesempatan menyampaikan keinginan 4) Kesempatan menyampaikan keluhan 5) Perhatian penyelesaian konflik karyawan	Likert
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3)	1) Merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan 2) Menyusun tugas bersama karyawan 3) Partisipasi dalam berkomunikasi antar karyawan 4) Kesempatan berdiskusi bersama	Likert
	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi (X4)	1) Pemimpin mengajukan tantangan yang menarik bagi karyawan untuk berprestasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1) Karyawan menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan 2) Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya 3) Karyawan bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya 4) Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	Likert
	Kuantitas	1) Karyawan sabar dalam menghadapi pekerjaan 2) Karyawan bekerja dengan semangat 3) Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan 4) Karyawan memiliki tanggung jawab 5) Karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan	Likert
	Ketepatan waktu	1) Karyawan disiplin waktu 2) Karyawan dapat mengembangkan kualitas diri sebagai karyawan dengan mengikuti perkembangan di lingkungan kerja 3) Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu 4) Karyawan selalu pulang dari kantor tepat waktu	Likert

**HASIL PENELITIAN**

Regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Supportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil outputnya sebagai berikut :



### Hasil Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.155	4.366		6.220	.000
	Gaya Kepemimpinan Direktif	.989	.360	.478	2.748	.010
	Gaya Kepemimpinan Suportif	.510	.334	.463	1.529	.135
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	-.426	.369	-.384	-1.154	.256
	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi	1.179	.535	.322	2.202	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output di atas diperoleh persamaan hasil regresi Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 27.155 + 0.989 X_1 + 0.510 X_2 - 0.426 X_3 + 1.179 X_4$$

Berdasarkan dari nilai koefisien regresi dan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) aka dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta dari dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 27.155, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel X1 adalah sebesar 0.989 yang berarti setiap satu unit nilai X1 akan menambah nilai Y sebesar 0.989.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel X2 adalah sebesar 0.510 yang berarti setiap satu unit nilai X2 akan menambah nilai Y sebesar 0.510.
4. Nilai koefisien regresi variabel dari X3 adalah sebesar -0.426 yang berarti setiap satu unit nilai X3 akan berkurangnya nilai Y sebesar 0.426.
5. Nilai koefisien regresi dari variabel X4 adalah sebesar 1.179 yang berarti setiap satu unit nilai X4 akan menambah nilai Y sebesar 1.179.



**Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.155	4.366		6.220	.000
Gaya Kepemimpinan Direktif	.989	.360	.478	2.748	.010
Gaya Kepemimpinan Suportif	.510	.334	.463	1.529	.135
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	-.426	.369	-.384	-1.154	.256
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi	1.179	.535	.322	2.202	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh dari X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.010 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.748 > 2.032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh dari X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.135 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 1.529 < 2.032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh dari X3 terhadap Y adalah sebesar  $0.256 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -1.154 < 2.032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y.
4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh dari X4 terhadap Y adalah sebesar  $0.035 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.202 > 2.032$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.





### Hasil Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.043	4	37.261	7.572	.000 <sup>a</sup>
	Residual	167.316	34	4.921		
	Total	316.359	38			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output di atas nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, dan X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} 7.572 > F_{tabel} 2.659$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, X3 dan X4 secara simultan terhadap variabel Y

### KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan direktif (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} 2,748 > 2,032$  atau nilai sig.  $0,010 < 0,05$ , hal ini berarti H1 diterima dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Karya Mukti. Gaya kepemimpinan suportif (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} 1,529 < 2,032$  atau nilai sig.  $0,135 > 0,05$ , hal ini berarti H2 ditolak dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Karya Mukti. Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} -1,529 < 2,032$  atau nilai sig.  $0,256 > 0,05$ , hal ini berarti H3 ditolak dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Karya Mukti. Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X4) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} 2,202 > 2,032$  atau nilai sig.  $0,035 < 0,05$ , hal ini berarti H4 diterima dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Karya Mukti.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,659. Jika nilai  $F_{hitung}$  pada tabel 15 dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  maka  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yakni



**STIE Mahaputra Riau**

**AMBITEK**

*Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi*

**Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 241-250**

7,572 > 2,659. Selain itu juga didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi kurang dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga hal ini dapat disimpulkan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan. Juga dapat diartikan secara luas jika gaya kepemimpinan yang digunakan di KUD Karya Mukti mempengaruhi kinerja karyawannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, Maman, dan Sambas Ali Muhidin. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Anggara, dan Suhendi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung : Rajawali Press.
- Kirom, Bahrul. 2014. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Tangerang : Pustaka Reka Cipta.
- Narbuko, Cholid, dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nur, Prayitno. 2017. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Relasi Inti Media.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Murai Kencana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2000. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS.
- Suyono. 2015. *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Jakarta : Budi Utama.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Administrasi untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Grafindo.