

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT PINTU AIR CABANG KEFAMENANU KABUPATEN TTU

The Influence Of Democratic Leadership Style On The Performance Of Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu TTU istrict

Gervasius Unggas^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} gervasiusunggas@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id, ^{c)} clarcesarliana@gmail.com, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Koperasi Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik simple random sampling dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dilakukan dengan uji t dan dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi kredit pintu air cabang kefamenanu kabupaten TTU. Lalu berdasarkan hasil analisis determinasi Nilai R *Square* sebesar 0,412 yang semakin mendekati 0 (Nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Pintu Air Kefamenanu Kabupaten TTU relatif lemah.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, MSDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kerja organisasi (Scott, 2005). Tuntutan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. *Financial* Kinerja yang tidak optimal tentu saja akan membuat pimpinan gundah, mengingat turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok, dan penurunan kinerja kelompok tentunya berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi (Sinambela, 2016). Kinerja organisasi akan menjadi berkualitas apabila kinerja pegawai atau perorangannya baik. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mampu mempunyai lapangan yang bisa menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan,

keaktivitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif serta kualitas pribadinya. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya pengaruh gaya kepemimpinan untuk mencapai target perusahaan. Pemimpin yang memimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan aspirasi anggota yang dipimpin dapat menjadikan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya secara proporsional. Kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, dengan demikian kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari pada yang dipimpin (Munawar. S, 2008). Jadi sangatlah penting jika perusahaan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat memengaruhi karyawan agar tergerak untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan pemimpin tersebut akan menjadi teladan bagi karyawan. Koperasi Kredit Pintu Air merupakan badan usaha atau organisasi yang dimiliki atau dioperasikan oleh para anggotanya untuk memenuhi kepentingan bersama di bidang ekonomi. Koperasi Kredit Pintu Air telah berada di Kota Kefamenanu sejak tahun 2013 dan sekarang telah memiliki 38 orang karyawan. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti dalam bentuk wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1.

Laporan Laba Bruto Per 31 Desember 2018-2021 (Dalam Jutaan Rupiah)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah	Laba Bersih
1	2017	34 orang	7.264	14,21%
2	2018	38 orang	8.183	16,11%
3	2019	37 orang	9.179	19,16%
4	2020	36 orang	9.840	23,93%
5	2021	35 orang	10.551	26,58%

Pada Dari data yang diperoleh diatas dilihat dari jumlah karyawan, jumlah nasabah serta laba bersih perusahaan, yang dimana pada tahun 2017 terdapat jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah nasabah sebanyak 7.264 dan laba bersih perusahaan sebanyak 14,21 %. Jumlah karyawan terbanyak yaitu pada tahun 2018 sebanyak 38 orang. Sedangkan di tahun 2019 sampai tahun 2021 terjadi pengurangan jumlah karyawan namun laba bersih perusahaan dan jumlah nasabah tetap meningkat. Jumlah nasabah dan laba bersih pada 5 tahun terakhir lebih banyak terdapat pada tahun 2021 yaitu jumlah nasabah sebanyak 10.551 dan laba bersih sebanyak 26,58 %. Dari penjelasan data awal yang diperoleh diatas tepatnya pada tahun 2019 sampai tahun 2021 yang dimana terjadi pengurangan jumlah karyawan dalam perusahaan namun laba bersih perusahaan dan jumlah nasabah tetap meningkat. Artinya disini kita ingin mengetahui bahwa hal apa saja yang berpengaruh dalam peningkatan laba bersih perusahaan, serta bagaimana cara seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam

perusahaan sehingga jumlah nasabah dan laba bersih perusahaan bisa meningkat walaupun jumlah karyawan mengalami pengurangan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada juga yang mendefenikan *performance* sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja juga sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Sedangkan Rivai, (2011: 554) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dari suatu kebijakan operasional. Mangkunegara, (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan atau sekelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2006:121-122). Menurut Wirawan, (2009) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan

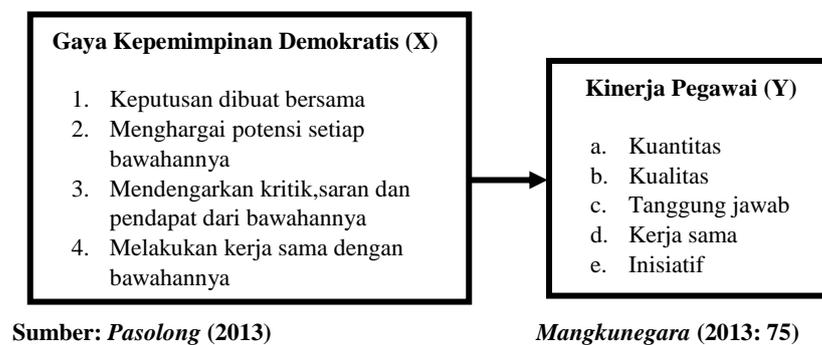
Dalam suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan seorang pemimpin. Seorang pemimpin pasti memiliki suatu hal yang istimewa dibandingkan dengan anggota lain yang ada pada organisasi itu. Kelebihan-kelebihan inilah yang kemudian menjadi suatu penilaian dari para anggotanya. Tidak semua orang memiliki kelebihan-kelebihan itu karena ia tidak dapat dibeli melainkan dari pendidikan dan pengalaman. George. T (2014) mendefenisikan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Bernard, (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. *Pertama* adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. *Kedua* adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang

pemimpin untuk memengaruhi orang lain (bawahan) agar mau bekerjasama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan dalam suatu kepemimpinan mencakup pemberian dorongan, motivasi dan pengarahan terhadap bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati. Sehingga komponen-komponen yang ada dalam suatu kepemimpinan, yakni: a) Perilaku (aktivitas) pemimpin, b) Hubungan kekuasaan dengan anggota, c) Interaksi, d) Inisiatif dalam mempengaruhi orang lain

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan, (2004) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. MiftaThoha (2010) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja Hasibuan (2006). Tipe kepemimpinan demokratis menurut Nawawi (2006) adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku cenderung memajukan organisasi/kelompok. Disamping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif). Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Sisamping itu mengetahui pula bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien (Nawawi, 2006). Pemimpin dengan tipe demokratis menaruh perhatian penuh pada setiap gagasan anggota kelompok atau organisasinya. Dengan demikian akan selalu terjadi pertemuan gagasan, yang dapat menghasilkan keputusan yang terbaik untuk dilaksanakan. Keputusan seperti itu tidak hanya efektif untuk memotivasi agar bekerja, tetapi berguna juga untuk menumbuhkan rasa kebersamaan. Dalam kebersamaan itu akan mewujudkan kesediaan bekerja sama secara efektif dan efisien yang berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja. Dalam melaksanakan tugasnya seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu berpikir merakyat dengan seluruh anggota organisasi, hubungannya dengan para anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja melainkan sebagai seorang pemimpin yang bersikap kekeluargaan dimana menjadi kakak bagi saudaranya. Setiap tindakan yang dilakukan selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan bersama dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kemampuan setiap anggota organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang terarah dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Dan pendukung penelitian sebelumnya Olla, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Yugusna dkk, (2016) gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sukrispiyanto, (2017) Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *Laissez faire* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawan (2018) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Djunaedi dkk, (2018) Dalam penelitian disebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. “Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kab. TTU.”



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Husein, 2011). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Populasi & Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kab. TTU.

Menurut Arikunto, (2010) mengatakan bahwa sampel yang subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yang mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 37 orang karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kab. TTU.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1	0.758	> 0.325	Valid
	2	0.740	> 0.325	Valid
	3	0.736	> 0.325	Valid
	4	0.846	> 0.325	Valid
	5	0.758	> 0.324	Valid
	6	0.740	> 0.324	Valid
	7	0.736	> 0.324	Valid
	8	0.840	> 0.324	Valid
Kinerja Karyawan	9	0.753	> 0.324	Valid
	10	0.707	> 0.324	Valid
	11	0.753	> 0.324	Valid
	12	0.594	> 0.324	Valid
	13	0.753	> 0.324	Valid
	14	0.753	> 0.324	Valid
	15	0.753	> 0.324	Valid
	16	0.753	> 0.324	Valid
	17	0.707	> 0.324	Valid
	18	0.753	> 0.324	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari r_{hitung} tiap item lebih besar 0,324. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X	0.896	≥ 0.60	Reliabel
Y	0.896	≥ 0.60	Reliabel

Dari kedua variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas diatas terlihat nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013). Uji t ini juga digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan memengaruhi variabel terikat.

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU .

Ha : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU.

2. Menentukan t Hitung Dan Signifikansi

Dari tabel 4.7 diperoleh output t_{hitung} variabel X sebesar 4,952 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,000

3. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 37 - 2 = 35$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel = 5.463 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

4. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai t_{hitung} (4,952) < t_{tabel} dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau t hitung > t tabel dan $\rho < \alpha$

6. Kesimpulan

Karna t_{hitung} (4,952) < t_{tabel} (4,952) dan signifikansi (0,000) > alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 4.
 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.083	4.043		5.463	.000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.615	.124	.642	4.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,083 + 0,615x$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 22,083 yang artinya apabila Gaya kepemimpinan demokratis (X) bernilai 0, maka nilai Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,083 poin.

2. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,615 artinya, apabila Gaya kepemimpinan demokratis (X) mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,615 poin.

Koesien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.395	3.75748

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan demokratis

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,412 artinya bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,412 yang semakin mendekati 0 (Nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU relatif lemah.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU dengan jumlah responden sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan demokratis pada karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU, total nilai capaian variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori sangat baik. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU, total nilai capaian Variabel kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat baik. Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan. Dari hasil pengujian bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis sangat diperlukan oleh karyawan, karena seorang pemimpin pengaruhnya sangat penting untuk bawahannya seorang pemimpin mampu mendorong dan memberikan motivasi pada bawahannya. Pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi gaya kepemimpinan demokratis $< \alpha$ maka H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU. Hal ini berarti apabila gaya

kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Wirawan (2009) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olla dkk (2017), Yugusna dkk (2016), Kurniawan (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data, analisis data pendapat ahli dan penelitian yang sama, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada dan memiliki manfaat untuk mendorong karyawan dalam bekerja dengan lebih baik. Hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu dapat meningkatkan kualitas bekerja karyawan, mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya serta loyalitas dalam bekerja. Namun analisis determinasi menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis diatas sedikit berbeda dengan hasil uji determinasi dilihat dari kontribusi keseluruhan variabel terhadap kinerja karyawan dimana secara keseluruhan sumbangan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja keseluruhan relatif lemah, artinya bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air lebih dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan demokratis yaitu faktor individual, psikologis, organisasi, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi, kemampuan dan motivasi, Simamora (2004). Akan tetapi diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan ke-2 variabel yakni Gaya kepemimpinan demokratis dan Kinerja karyawan sama-sama menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian Sangat Baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU

Diharapkan pimpinan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kefamenanu Kabupaten TTU tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya kepemimpinan demokratis demi kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu mengingat para karyawan yang bekerja diperusahaan ini telah menyukai dan merasakan nyaman dengan pemimpin sekarang dengan gaya kepemimpinan demokratis dikarenakan pemimpin bersikap terbuka dan musyawarah yang terlihat dari pemimpin senantiasa melibatkan karyawannya dalam meeting atau dalam pembuatan dan pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan perusahaan. Pemimpin perusahaan yang senantiasa mempertahankan dan terus meningkatkan gaya kepemimpinannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan menjadi bersemangat dan bergairah lagi dalam bekerja, kerja sama tim akan semakin solid dan memperkuat kesatuan tim serta akan mempermudah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila pimpinan membuat keputusan perusahaan diluar ketentuan tanpa melibatkan karyawannya, maka sebaiknya keputusan tersebut tidak memberatkan para karyawannya dan tidak merugikan perusahaan koperasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan Variabel lain selain dari Variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bernard, C. I. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bina Aksara.
- Djunaedi Rosianan Natalia, L. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA, Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, International Business Management*, 3(3), 401–408.
- George. T. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bina Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan ekonomi*. Erlangga.
- Kurniawan Yosua Ferdian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugerah Jaya Kota Surabaya, Agora. *AGORA, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 6(2), 1–6.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdaya Karya.
- Munawar S. (2008). *Kepemimpinan*. Refika Aditama.

- Nawawi, H. (2006a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Olla, A. dan N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Inter Media Kupang. *Journal Of Management SME's*), *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang*, 5(2), 259–272.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta.
- Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Issue 7). PT. Raja Grafindo Persada.
- Scott, P. & K. P. (2005). *Red Tape And Public Service Motivation*. In *Review of public personal Administration*. 25(2).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela dan Lijan Poltak Suryani, R. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Sukrispiyanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (pada Perum Jasa Tirta I Sub Div Jasa Asa I/1 Sungguruh Malang). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang, Indonesia*, 15(2), 128–134.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Tika, Moh. Prabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yugusna Indra, Azis Fathoni, A. T. H. (2016). Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang),. *Journal Of Management SME's*), *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pandanaran, Semarang*, 2(2), 1–23.