

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI KARPINDO PPLP PT PGRI JOMBANG

OLEH
Munawaroh
STKIP PGRI JOMBANG
Email: munawarohw@yahoo.co.id

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang .Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah analisis Uji Regresi Linier Sederhana dengan bantuan *software* SPSS 16.0 for windows. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengurus koperasi Karpindo yang berjumlah 7 orang. Sedangkan teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran angket. Hasil analisis data diperoleh bahwa nilai korelasi X dan Y adalah sebesar 0,074 artinya pengaruh kedua variabel tersebut lemah. Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang sebesar 6% dan 94% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan individu, motivasi, solidaritas antar pengurus, dan tingkat pendidikan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pengurus

Abstrak: The purpose of this study is to explain the existence of a democratic leadership style influence on the performance of the board Cooperative Karpindo PPLP PT PGRI Jombang .Method used by the researchers is Simple Linear Regression analysis with SPSS 16.0 for Windows. The population in this study were all cooperative management Karpindo which amounted to 7 people. While the data collection technique using observation, interview and questionnaire. The results of data analysis showed that the correlation of X and Y is equal to 0.074 means that the influence of these two variables is weak. Democratic leadership style does not have a significant effect on the performance of the board Cooperative Karpindo PPLP PT PGRI Jombang by 6% and 94% are influenced by other factors such as the individual's ability, motivation, solidarity among administrators, and educational level.

Keywords: Democratic Leadership Style, Performance Board

PENDAHULUAN:

Koperasi merupakan lembaga dimana orang-orang yang memiliki kepentingan relatif homogen berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraan. Konsepsi demikian mendudukkan koperasi sebagai badan usaha yang cukup strategis bagi anggota dalam mencapai tujuan ekonomis yang pada gilirannya berdampak kepada masyarakat secara luas.

Akan tetapi dari tahun ke tahun jumlah koperasi yang ada di tanah air berkurang bahkan gulung tikar. Penyebab koperasi gulung vakum adalah salah urus, dibentuk hanya untuk mendapatkan program kredit dan yang paling dominan koperasi dililit utang akibat salah urus manajemen, menurut Sesmen Koperasi dan UKM. Guru Besar Ikopin Bandung, Prof Dr Yuyun Wirasasmita menyebutkan, kelemahan koperasi bukan kelemahan kaidah namun dikarenakan adanya penyimpangan dari kaidah koperasi sehingga membuat badan usaha itu tidak efektif.

Menurut teori keberhasilan koperasi salah satunya adalah kinerja pengurus. Pengurus dalam koperasi mempunyai kedudukan yang sangat menentukan bagi keberhasilan koperasi sebagai organisasi ekonomi yang berwatak sosial. Pengurus koperasi dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Oleh karena itu kinerja pengurus mempunyai kedudukan yang menentukan

keberhasilan koperasi. Dengan pengurus yang memiliki kompetensi baik akan dapat membuat koperasi berkembang menjadi lebih baik.

Tidak hanya itu hubungan antara pimpinan dan karyawan/pengurus sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perusahaan dan sesuai dengan tujuan. Pemimpin juga berguna sebagai pemantau para karyawannya dan menyelaraskan gaya kepemimpinan demokratis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan/pengurus secara maksimal, agar dapat mencapai tujuan koperasi.

Gaya kepemimpinan demokratis sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan dan organisasi tidak menutup kemungkinan kegagalan dalam usaha yang didirikan akan dialami oleh perusahaan dan organisasi. Apabila itu terjadi keadaan bagi perusahaan dan organisasi yang menerapkan kepemimpinan demokratis akan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Disamping itu gaya kepemimpinan akan mempengaruhi bawahan organisasi, karena sejatinya pemimpin berpengaruh besar terhadap sukses tidaknya organisasi yang dipimpin. Apabila kepemimpinannya baik bisa mempengaruhi bawahannya akan tugas yang harus dilaksanakan maka bawahan melaksanakan tugas dengan baik pula.

Begitu pentingnya disiplin kerja bagi setiap instansi di lingkungan pemerintah maupun swasta, maka pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat menjalankan segala aturan yang diberlakukan. Pemerintah mempunyai peran sangat besar dalam pembuatan program pembentukan karakter kepemimpinan. Tanggung jawab pemerintah tidak sekedar membuat program tersebut tetapi yang lebih penting justru identifikasi apakah program sudah sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat untuk bisa berkreasi dan produktif.

Pengukuran kinerja secara periodik sangat perlu dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kesenjangan yang terjadi. Kinerja merupakan konsep yang multidimensional dan banyak dipengaruhi berbagai macam faktor. Ukuran kinerja yang layak bagi organisasi koperasi ini tidak sekedar bersifat finansial (*input*).

Selanjutnya monitoring kinerja perlu dilakukan sebagai alat untuk mengevaluasi apakah pembentukan karakteristik jiwa kepemimpinan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat yang ingin belajar. Monitoring kinerja dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi apakah pengaruh yang diberikan pimpinan sudah baik. Dengan dilakukan monitoring kinerja secara berkelanjutan, sebenarnya akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas gaya kepemimpinan demokratis itu sendiri.

Jiwa kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan oleh masyarakat melainkan penting pula untuk pemimpin suatu perusahaan atau organisasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas tujuan yang ingin dicapai. Tidak hanya itu, karakter seorang pemimpin apabila sudah baik maka kinerja pengurus koperasi juga akan tercermin oleh gaya kepemimpinan yang dipakai yaitu gaya kepemimpinan demokratis karena seyogyanya pemimpin tugasnya adalah mempengaruhi pegawai guna mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

Tujuan dari sebuah koperasi salah satunya adalah mensejahterakan anggotanya, apabila kepemimpinan suatu koperasi itu bisa mempengaruhi pengurus/pegawai maka tujuan tersebut akan terwujud,

Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang yang anggotanya berasal dari STKIP PGRI Jombang dan STIE Dewantara Jombang yang beranggotakan 133 orang. Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang sementara hanya menangani bidang simpan pinjam. Permodalan pada koperasi karpindo mengalami kemajuan yang pesat hingga saat ini mencapai satu milyar lebih dengan pertumbuhan modal sendiri mencapai Rp. 663.430.000.

Untuk mengurangi resiko usaha simpan pinjam Koperasi Karpindo menempuh beberapa cara: 1) kerjasama dengan Asuransi Bumi Putera yaitu asuransi kumpulan yang dikelola oleh asuransi Bumi Putera, artinya setiap anggota secara otomatis mendapatkan perlindungan berupa penghapusan Pinjaman anggota apabila meninggal sesuai dengan ketentuan yang berlaku 2) Mengatasi kelalaian pinjaman, artinya memberlakukan pinjaman berdasarkan kemampuan anggota untuk mengembalikan dengan cara pemotongan gaji, 3) menganalisa pengajuan pinjaman dengan meminta persetujuan pembantu Ketua II 4) Memotong simpanan apabila tidak membayar pinjaman sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Melihat perkembangan dari koperasi karpindo berkembang cukup pesat dapat dikatakan kinerja pengurus maupun anggota koperasisudah baik. Tidak hanya itu, kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan demokratis, sehingga gaya kepemimpinan tersebut bisa diterima

oleh pengurus koperasi Karpindo karena gaya kepemimpinan demokratis tidak terfokus pada pimpinannya saja yang ikut andil dalam kebijakan koperasi, melainkan pengurus/anggotanya diikuti sertakan dalam hal memberi kebijakan ataupun ide untuk memajukan koperasi Karpindo. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: adakah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang. Sedangkan tujuan yang hendak di capai adalah untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis menyadari benar – benar bahwa akan timbul kecenderungan di kalangan para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan di kalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja di mana mereka berada sebagai peranan yang paling penting, paling strategis dan paling menentukan keberhasilan organisasi mencapai berbagai sasaran organisasional (Sondang, 2010 : 41).

Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya, dengan sungguh – sungguh pemimpin yang demokratis mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama para bawahan. Bahkan pemimpin yang demokratis tidak akan takut membiarkan para bawahan berprakarsa meskipun ada kemungkinan prakarsa itu akan berakibat pada kesalahan. Jika terjadi kesalahan, pimpinan yang demokratis berada di samping bawahan yang berbuat kesalahan itu bukan untuk menindak atau menghukumnya, melainkan meluruskan sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut belajar dari kesalahan itu dan dengan demikian menjadi anggota organisasi yang lebih bertanggung jawab.

Satu lagi karakteristik penting seorang pemimpin yang demokratis yang sangat positif ialah cepat ia menunjukkan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi. Penghargaan itu dapat mengambil berbagai bentuk seperti kata – kata pujian, tepukan pada bahu bawahan itu, mengeluarkan piagam penghargaan, kenaikan pangkat atau bahkan juga mungkin promosi jabatan jika keadaan memungkinkan. Seorang pemimpin yang demokratis akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri (Sondang, 2010 : 43-44).

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:75).

Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat (Sondang,2003:3).

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada keuletan, konsistensi, kedisiplinan, mau menerima saran dari orang lain, kepemimpinan, kerjasama antar rekan kerja, pengetahuan pekerjaan dan ketangguhan.

Pengukuran Kinerja

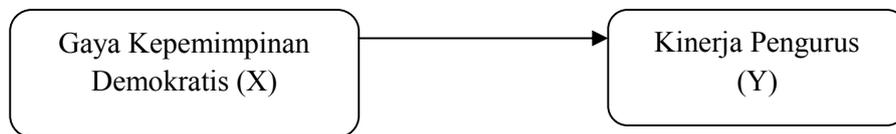
Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Karenanya, sudah merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan system yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat menjawab pertanyaan tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak program organisasi (Sedarmayanti, 2007:195).

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri dari metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi atas pencapaian sasaran tujuan. Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan atau hukuman, akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2007:196).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan uji regresi linier sederhana yang tujuannya untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang dengan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 variabel X mempengaruhi variabel Y

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengurus koperasi sekunder Mitra Tani . Populasi yang hendak di teliti terdiri dari 7 orang pengurus koperasi sekunder Mitra Tani. Karena populasi kurang dari 100 maka sampel ditiadakan.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X)
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis.
dengan indikator: tipe kepemimpinan, pengambilan keputusan, fungsi kepemimpinan, bersikap ramah , mudah ditemui, *controlling*, *Komunikasi*, kemampuan memotivasi bawahan
2. Variabel terikat (Y)
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pengurus.
dengan indikator: Kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kreatifitas, kecakapan, tanggungjawab, kepribadian

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi, wawancara dan angket dengan 5 alternatif jawaban dan di ujivaliditas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk butir variabel independen dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 20 butir pertanyaan yang diuji, ada 12 butir pertanyaan menunjukkan hasil yang valid. Sedangkan yang tidak valid ada 8 butir dihapus karena 12 butir pertanyaan sudah mewakili indikator. Untuk variabel dependen dapat diketahui bahwa 20 butir pertanyaan yang diuji, ada 15 butir pertanyaan yang menunjukkan hasil sedangkan yang tidak valid ada 5 butir pertanyaan dihapus karena 15 butir pertanyaan sudah mewakili indikator.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas angket penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Independent (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	0,964	Reliabel
Dependent (Kinerja Pengurus)	0,986	Reliabel

Sumber: hasil penelitian yang sudah diolah dari program SPSS tahun 2014

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan:

Y = variable terikat (kinerja organisasi)

X = variable bebas (gaya kepemimpinan demokratis)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = *standard estimation of error* (kesalahan prediksi)

Peneliti menggunakan *software SPSS 16 for windows* untuk membantu mengetahui variabel X (variabel bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Jumlah responden yang peneliti gunakan adalah 7 responden dari seluruh karyawan Koperasi Karpindo yang ditemui selama 3 hari dan seluruh kuesioner kembali dan layak untuk dianalisis.

Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis indikator tipe kepemimpinan demokratis mendapat responden paling dominan. Dilihat dari angka yang diperoleh dari tabulasi hasil angket dengan nilai sebesar 71,4% yang menyatakan bahwa pimpinan Koperasi Karpindo senang menerima saran dari bawahan.

Pernyataan ketidaksetujuan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan terdapat pada indikator fungsi kepemimpinan yang menyatakan bahwa pimpinan koperasi Karpindo sulit untuk ditemui. Dengan nilai sebesar 28,5% dari nilai tabulasi data angket.

Pada variabel kinerja pengurus indikator kesetiaan mendapat responden yang paling dominan. Dilihat dari angka yang diperoleh dari tabulasi hasil angket dengan nilai sebesar 71,4% yang menyatakan bahwa pengurus dapat menjaga nama baik instansi.

Pernyataan ketidaksetujuan pada variabel kinerja pengurus terdapat pada indikator kerjasama yang menyatakan bahwa petugas bertanggung jawab dalam melayani anggota. Dengan nilai sebesar 42,8% dari nilai tabulasi data angket.

Tabel 2. Data Hasil Penelitian Angket

No.	Responden	Variabel X	Variabel Y
1	Res 1	60	47
2	Res 2	36	58
3	Res 3	46	51
4	Res 4	54	75
5	Res 5	52	75
6	Res 6	57	63
7	Res 7	53	62

Sumber: data yang diolah peneliti dari hasil kuesioner tahun 2014

Analisa Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis menggunakan analisa regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (deskripsi statistik)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pengurus	61.5714	10.79903	7
Gaya kepemimpinan demokratis	51.1429	7.96719	7

Hasil analisis descriptive diketahui rerata kinerja pengurus sebesar 61,57 atau dalam kategori tinggi berdasarkan interval 1 sampai dengan 100. Rerata gaya kepemimpinan demokratis berada pada nilai 51,14 yang mempunyai arti gaya kepemimpinan demokratis Koperasi Karpindo dapat dikategorikan tinggi berdasarkan interval 1 sampai dengan 100.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (korelasi)

Correlations			
		Kinerja pengurus	Gaya kepemimpinan demokratis
Pearson Correlation	Kinerja pengurus	1.000	.074
	Gaya kepemimpinan demokratis	.074	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pengurus	.	.437
	Gaya kepemimpinan demokratis	.437	.
N	Kinerja pengurus	7	7

Correlations

		Kinerja pengurus	Gaya kepemimpinan demokratis
Pearson Correlation	Kinerja pengurus	1.000	.074
	Gaya kepemimpinan demokratis	.074	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pengurus	.	.437
	Gaya kepemimpinan demokratis	.437	.
N	Kinerja pengurus	7	7
	Gaya kepemimpinan demokratis	7	7

Hasil pengujian dapat diketahui nilai korelasi X dan Y adalah sebesar 0,074 artinya hubungan kedua variabel tersebut rendah. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Pengurus searah.

Untuk melihat hubungan antara variabel antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Pengurus signifikan atau tidak dapat dilihat dari angka probabilitas (*sign*). Jika angka probabilitas < 0,05, maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, tapi jika angka probabilitas > 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Pada perhitungan diatas menunjukkan nilai *p value (sign)* sebesar 0,437, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus (karena *p value* > 0,05).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (variabel *entered/removed*)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya kepemimpinan demokratis ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pengurus

Keterangan: Dari tabel diatas, menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, sedangkan variabel yang dikeluarkan tidak ada (variabel *remove*-nya tidak ada).

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis menjelaskan atau mempengaruhi variabel Kinerja Pengurus (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (model *summary*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.074 ^a	.060	-.193	11.79692

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja pengurus

Hasil analisis diketahui nilai R koefisien korelasi (R) sebesar 0,074 atau sebesar 7,4% menunjukkan hubungan yang tidak seberapa signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,060 atau sama dengan 6% yang artinya sebesar 6% variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kinerja Pengurus, sedangkan 94% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel tersebut tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (*anova*)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.877	1	3.877	.028	.874 ^a
	Residual	695.837	5	139.167		
	Total	699.714	6			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja pengurus

Berdasarkan uji anova atau F test, diperoleh F hitung 0,028 dengan tingkat signifikan 0,874 oleh karena probabilitas 0,874 jauh lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pengurus. Atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan demokratis tidak mempunyai pengaruh dengan kinerja pengurus.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Coefisien)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.411	31.235		1.806	.131
	Gaya kepemimpinan demokratis	.101	.604	.074	.167	.874

a. Dependent Variable:

Kinerja pengurus

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 56,411 + 0,101 X$.

Dimana nilai konstanta sebesar 56,411 artinya jika gaya kepemimpinan demokratis (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pengurus (Y) nilainya positif yaitu sebesar 56,411. Pada nilai koefisien regresi sebesar 0,101, ini menunjukkan bahwa jika ada kenaikan variabel kinerja pengurus sebesar 1% maka dapat meningkatkan kinerja pengurus sebesar 10,1%.

Analisa Uji T

Pengujian Hipotesis (t-Tes) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan antar variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dengan variabel Kinerja Pengurus (Y). Uji signifikan untuk memeriksa benar atau tidak suatu hipotesis nol (Ho). Keputusan menolak atau menerima Ho dibuat dasar nilai statistik (Uji t) yang diperoleh dari hasil perhitungan dan dibandingkan dengan nilai tabel pada derajat bebas tertentu

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.411	31.235		1.806	.131

Gaya kepemimpinan demokratis	.101	.604	.074	.167	.874
------------------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable:

Kinerja pengurus

Hasil penelitian dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,167 dan signifikan 0,874 pada derajat kebebasan ($df = n - k - 1$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) maka $df = 7 - 1 - 1 = 5$, nilai t_{tabel} 2,571 diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat di ketahui bahwa:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan $p > \alpha$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan diketahui hasil sesuai ketentuan tersebut artinya secara nyata variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen.

- Demikian pula apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan $p < \alpha$

maka H_0 ditolak maka H_a diterima, dapat diartikan bahwa koefisien tersebut mempunyai pengaruh yang nyata atau variabel independen tersebut secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen.

Karena t_{hitung} diketahui sebesar $0,167 <$ dari t_{tabel} yaitu 2,571 dengan angka probabilitas yaitu sebesar $p = 0,874$ dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$, menunjukkan berarti $p > \alpha$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variabel dependen (kinerja pengurus).

1. Interpretasi Data

Setelah data penelitian dianalisis dan memperoleh kesimpulan langkah selanjutnya melakukan interpretasi. Interpretasi merupakan langkah terakhir untuk mendeskripsikan atau menyajikan hasil analisis data. Dari berbagai langkah penelitian yang disajikan sebelumnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat diinterpretasikan hasilnya, bahwa dari uji regresi linier sederhana diperoleh hasil pengujian dapat diketahui nilai korelasi X dan Y adalah sebesar 0,074 artinya hubungan kedua variabel tersebut rendah. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pengurus;
- pada perhitungan diatas menunjukkan nilai p value (sig) 0,437, dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus (karena p value $>$ 0,05);
- perhitungan koefisien determinasi (R square) diketahui sebesar 0,060 atau sama dengan 6% yang artinya sebesar variabel 6% gaya kepemimpinan demokratis dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kinerja Pengurus, sedangkan sisanya sebesar 94% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain;
- pada Uji T, t_{hitung} diketahui sebesar $0,167 <$ dari t_{tabel} yaitu 2,571, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif atau secara signifikan antara variabel independent (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variabel dependent (kinerja pengurus).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang peneliti lakukan, berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pengurus. hal ini di buktikan dengan pengujian koefisien korelasi x dan y adalah sebesar 0,074 artinya pengaruh kedua variabel tersebut rendah. korelasi positif menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pengurus searah.

Jadi gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh sebesar 6% terhadap kinerja pengurus Koperasi Karpindo karena kepemimpinan demokratis tidak seberapa diperlukan dalam kinerja pengurus instansi sebuah koperasi. Karena kinerja koperasi dapat baik dikarenakan adanya kerja sama dan gotong royong antar pengurus maupun anggota koperasi. Hasil signifikannya rendah

dikarenakan jumlah responden yang diteliti hanya tujuh orang. Hanya sedikit karena objek yang diteliti adalah pengurus koperasi.

Hal ini juga di dukung oleh adanya pengertian umum koperasi di Indonesia menurut UU nomor 17 tahun 2012, didefinisikan sebagai badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Jadi kinerja operasional di koperasi semuanya adalah sama kinerjanya berdasarkan kekeluargaan. Pengertian umum menurut UU nomor 25 tahun 1992 bahwa koperasi baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Suatu koperasi dalam pencapaian tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga. Tidak hanya itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan koperasi atau lembaga tertentu harus bercermin pada visi, misi dan asas yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian Titin Nur Cahyati (2013) meneliti tentang “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelayanan pada kantor Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang sebesar 51,90% dan 48,10% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan hasil penelitian kami menunjukkan bahwa di koperasi Karpindo tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus, mempunyai taraf rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pengurus dapat dikatakan kurang baik apabila gaya kepemimpinan demokratis tidak bisa diterapkan dengan baik. Hal ini juga didukung dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya korelasi yang positif dan bergantung rendah, dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pengurus sebesar 6% sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kemampuan individu, motivasi, solidaritas antar pengurus, dan tingkat pendidikan. Melihat dari analisa peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak cukup berhasil untuk membuat kinerja pengurus koperasi Karpindo dalam kegiatan operasional.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor lain, faktor pertama yaitu motivasi, yang dimiliki oleh pengurus adalah motivasi *intern* yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Dimana semua para pengurus timbul minat untuk bekerja dengan baik dan tepat sesuai dengan pekerjaan yang telah diterima. Faktor yang kedua yaitu amanah, para pengurus juga selalu amanah dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan telah selesai dikerjakan sesuai dengan *deadline* (batas waktu yang telah ditentukan). Faktor yang ketiga yaitu solidaritas antar pengurus, para pengurus sebenarnya sudah mempunyai tugas masing-masing, akan tetapi apabila ada salah satu misalnya dari bagian kesekretariatan yang tugasnya belum selesai, maka pengurus yang lain ikut membantu tentunya dari bagian yang lain (bendahara).

Pengurus tidak membeda-bedakan dalam segi bagian pekerjaan. Mereka mempunyai tujuan yang sama, maka mereka saling membantu, bekerja sama apabila ada pekerjaan yang belum selesai sehingga pekerjaan mereka selesai tepat waktu sehingga kinerja mereka baik. Faktor keempat yaitu kemampuan, kemampuan pengurus juga menjadikan alasan kenapa gaya kepemimpinan demokratis tidak mempengaruhi kinerja pengurus. Kemampuan mereka dapat dikatakan baik, karena sebelum menjadi pengurus di koperasi Karpindo calon pengurus di *training* terlebih dahulu dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dilihat dari kinerjanya yang baik selama menyelesaikan pekerjaan. Selain di *training* untuk mendapatkan mutu kinerja yang baik, pihak koperasi Karpindo diikutkan dalam seminar apabila ada acara seminar tentang koperasi di daerah sekitar. Faktor yang kelima yaitu pelayanan, koperasi Karpindo bergerak dibidang Simpan pinjam yang sistem pembayarannya lewat pemotongan gaji.. Apabila ada anggota yang ingin pinjam mereka dilayani oleh pengurus dengan baik. Faktor keenam yakni koreksi, pihak koperasi Karpindo tiap minggu dan tiap akhir bulan mengadakan koreksi dari setiap pembagian kerja yang telah diberikan kepada pengurus. Apakah sudah sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Suatu contoh setiap satu tahun sekali

bendahara di koreksi oleh pimpinan, apakah pembukuan sudah *balance* (seimbang) antara pengeluaran sama pemasukan. Agar bendahara tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh atasan.

Beberapa faktor diatas yang peneliti peroleh dari data observasi dan wawancara bisa dikatakan hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yang ada. Bahwa teori gaya kepemimpinan demokratis perilakunya mendorong para bawahan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitas. Teori yang ada tidak berlaku untuk kinerja pengurus koperasi Karpindo karena dapat dilihat dari penjelasan beberapa faktor diatas bahwa kinerja pengurus tergolong mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya sehingga gaya kepemimpinan demokratis tidak mempengaruhi kinerja pengurus koperasi Karpindo

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dari uji regresi linier sederhana diperoleh hasil pengujian dapat diketahui nilai korelasi X dan Y adalah sebesar 0,074 artinya pengaruh kedua variabel tersebut lemah. Korelasi positif menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan Kinerja Pengurus “searah”. Pada tabel koefisien menunjukkan nilai *p value (sig)* sebesar 0,874, dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pengurus (karena *p value* > 0,05) dikarenakan jumlah respondennya kecil yakni sebesar tujuh responden.

Saran

Beberapa saran peneliti yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. gaya kepemimpinan demokratis rendah sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pengurus koperasi. Diharapkan kedepannya pemimpin dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus koperasi Karpindo
2. gaya kepemimpinan demokratis seharusnya dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pengurus koperasi, karena pada dasarnya gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang sangat positif bagi bawahan.
3. untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pengurus.
4. untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah responden dengan sampel yang besar minimal 30 responden dan cukup *representative* (mewakili).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfahrisy, Salim.(2012). Definisi Angket (online) <http://mediainformasill.blogspot.com/2012/04/pengertian-definisi-angket.html> [19 September 2013]
- Ammelia, Ima. (2013). *Survey Kepuasan Pelanggan Program Study Magister Manajemen Universitas Sriwijaya*. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Bungin, Burhan. 2005. Edisi 2. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Burhani, Rusian. (2012). Kepemimpinan Indonesia di APEC Harus di Manfaatkan Secara Optimal(online)<http://www.Antaraneews.com/berita/333273/kepemimpinan-indonesia-di-apec-harus-dimanfaatkan-optimal>[15 September 2013]
- Cahyati, Titin Nur. (2013.) *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang*. Jombang: STKIP PGRI Jombang.
- Davina.(2012). Krisis Kepemimpinan di Indonesia (online) <http://www.Davina.news.com/2012/06/krisis-kepemimpinan-di-indonesia.html>[18 September 2013]
- Deva. (2008). Kepemimpinan. (online) <http://emperordeva.wordpress.com/about/makalah-tentang-kepemimpinan/> [24 September 2013]
- Elqorni, Ahmad Kurnia.(2012). Kinerja Organisasi (online) <http://reconia4training.wordpress.com/2012/08/23/kinerja-organisasi/> [23 Agustus 2013]

- Futriana, Merlita. 2013. Metodologi Penelitian (online) <http://merlita.futriana0.blogspot.com/p/wawancara.html> [19 September 2013]
- Handoko, T. Hani. (2003). Edisi ke 2. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE
- Ilahisa, Maya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di UD. Logam Jaya Ds. Tambar Kec. Jigoroto Kab. Jombang*. Jombang: STKIP PGRI Jombang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Misbah, Daqoiqul. (2013). Tipe atau Macam Kepemimpinan (online) <http://daqoiqul.blogspot.com/2012/05/tipe-atau-macam-kepemimpinan.html> [21 Agustus 2013]
- Mondy, R. Wayne. (2008). Edisi ke 10 jilid 1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Pratiwi, Riska. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Skripsi UNIP. Makasar.
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugi. (2012). Pengertian Populasi dan Sampel Dalam Penelitian (online) <http://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13/pengertian-populasi-dansampel-dalam-penelitian>
- Sugiyono. (2011). Cetakan ke 18. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. (2010). Edisi 1. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tommy. (2008). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan dan Pengajaran Provinsi Papua (online) <http://www.skripsi-tesis.com/07/02/pengaruh-faktor-budaya-organisasi-gaya-kepemimpinan-dan-kualitas-sumber-daya-manusia-terhadap-kinerja-dinas-pendidikan-dan-pengajaran-provinsi-papua-pdf-doc.htm> [25 Agustus 2013]
- Undang –Undang No. 17 Tahun 2012 tentang *Koperasi*.
- Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh. Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali.
- Wadi, Edi Susilo. (2013). Pengertian Metode Observasi Defini Menurut Para Ahli Dalam Penelitian (online) <http://shilomediaart-toili.blogspot.com/2013/05/pengertian-metode-observasi-definisi.html> [18 November 2013]
- Yulk, Gary. (2001). Edisi ke 5. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. New York: Indeks.