

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi syariah arrahmah merupakan koperasi konsumen pertama di Kalimantan selatan berdiri atas badan hukum Nomor 06/BH/XIX/III/2016 diterbitkan tanggal 28 maret oleh Gubernur Provinsi Kalimantan Selatan Bapak H. Sahbirin Noor. Akta pendirian No. 3 tanggal 29 November 2014 Notaris Sisilia Kristina, SH. MKN. Koperasi ini memiliki motto akal menjadi solusi investasi halal tanpa riba untuk kaum muslimin, khususnya di Kalimantan Selatan.

Visi koperasi syariah arrahmah: terwujudnya koperasi syariah yang profesional dan bermuamalh sesuai dengan ajaran Al-Quran dan AsSunah serta pemahaman sahabat Rasullulah SAW. Memberikan solusi bagi kaum muslimin untuk bertransaksi halal bebas riba. Menciptakan pengusaha muslim yang tangguh dan berilmu sebagai bekal untuk berusaha dan bermuamalah syariah.

Produk pembiayaan:

- a. Dana bantuan bergulir dalam bentuk barang untuk wirausaha baru senilai Rp 1.500.000,-
- b. Tagsith permodalan (dalam bentuk barang) untuk UMKM senilai Rp 5.000.000,-

Anggota koperasi Arrahmah:

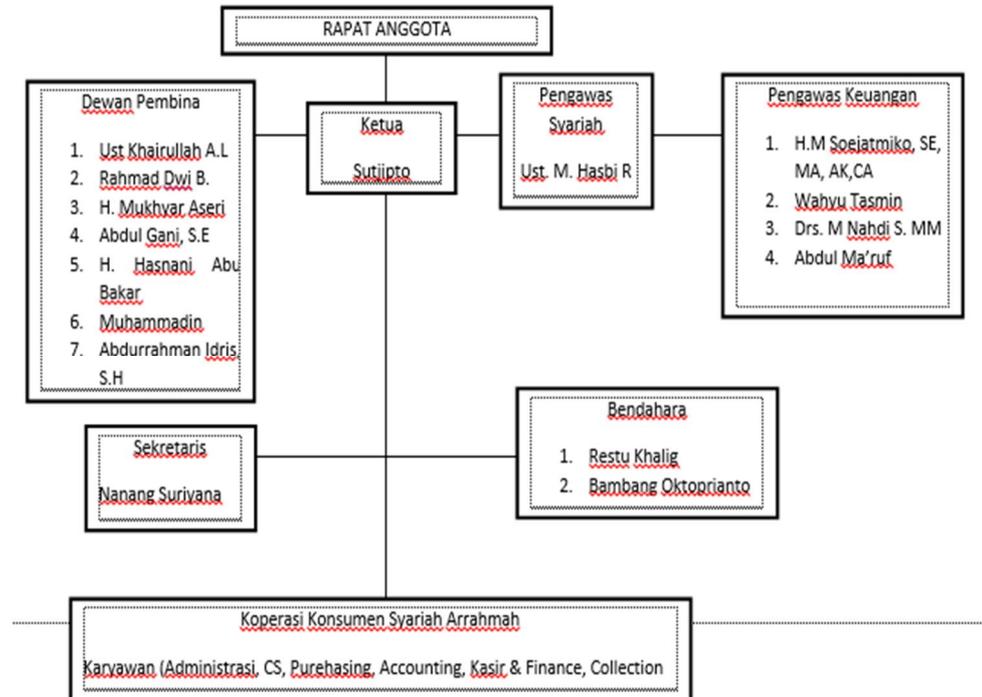
1. PNS	109 orang
2. Wirausaha	376 orang
3. Karyawan swasta	559 orang
4. Karyawan Honorer	39 orang
5. Pensiunan	32 orang
6. Mahasiswa	3 orang
7. Ibu rumah tangga	20 orang
8. TNI/Polri	18 orang +

Jumlah total	1156 orang
--------------	------------

Penjualan :

Tahun 2012	1,910,472,000
Tahun 2013	1,994,505,000
Tahun 2014	2,536,899,000
Tahun 2015	4,091,184,000
Tahun 2016	5,405,756,124
Tahun 2017	4,255,167,000
Tahun 2018	3,028,741,024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Syariah Arrahmah



1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas Angket

Tabel 4.1
Hasil Uji Angket Kinerja

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r kritis	Kriteria	Keputusan
Y1	0,747	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
Y2	0,703	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
Y3	0,812	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
Y4	0,771	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
Y5	0,841	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
Y6	0,740	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid

Validitas pertanyaan dalam angket diuji dengan perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) dan r kritis yang terdapat dalam r tabel. Jika *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r kritis, maka pertanyaan dalam angket valid. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 1 mencapai $0,747 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 2 mencapai $0,703 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 3 mencapai $0,812 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 4 mencapai $0,771 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 5 mencapai $0,841 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 6 mencapai $0,740 > 0,623$. Jadi semua pertanyaan angket ini valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Angket Kepemimpinan Otoriter

Item	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Kriteria	Keputusan
Y1	0,747	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid
Y2	0,703	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid
Y3	0,812	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid
Y4	0,771	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid
Y5	0,841	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid
Y6	0,740	0,632	Corrected Item-Total Correlation $>$ r kritis	Valid

Tabel di atas menunjukkan *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 1 mencapai 0,747 >0,623. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 2 mencapai 0,703>0,623. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 3 mencapai 0,812>0,623. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 4 mencapai 0,771>0,623. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 5 mencapai 0,841>0,623. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 6 mencapai 0,740>0,623.

Tabel 4.3
Hasil Uji Angket Kepemimpinan

Item	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Kriteria	Keputusan
X2.1	0,877	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.2	0,908	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.3	0,741	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.4	0,736	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.5	0,902	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.6	0,856	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.7	0,821	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid
X2.8	0,70	0,632	Corrected Item-Total Correlation>r kritis	Valid

Tabel di atas berisi *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 1 mencapai 0,877>0,623. *Corrected Item-Total Correlation*

Pertanyaan nomor 2 mencapai $0,908 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 3 mencapai $0,741 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 4 mencapai $0,736 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 5 mencapai $0,902 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 6 mencapai $0,856 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 7 mencapai $0,821$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 8 mencapai $0,70 > 0,623$. Dengan demikian semua pertanyaan angket ini valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Angket Kepemimpinan Demokratis

Item	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Kriteria	Keputusan
kin1	0,720	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
kin2	0,847	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
kin3	0,817	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
kin4	0,653	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid
kin5	0,729	0,632	Corrected Item-Total Correlation > r kritis	Valid

Tabel ini berisi *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 1 mencapai $0,720 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 2 mencapai $0,847 > 0,623$. *Corrected Item-Total Correlation* Pertanyaan nomor 3 mencapai $0,817 > 0,623$. *Corrected*

Item-Total Correlation Pertanyaan nomor 4 mencapai $0,653 > 0,623$.
Corrected Item-Total Correlation Pertanyaan nomor 5 mencapai $0,729 > 0,623$. Angket ini juga valid.

b. Uji Reliabilitas Angket

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r standar	Keputusan
1.	Kinerja	0,909	0,60	Reliabel
2.	Kepemimpinan Otoriter	0,892	0,60	Reliabel
3.	Kepemimpinan Lesuisse Faire	0,949	0,60	Reliabel
4.	Kepemimpinan Demokratis	0,887	0,60	Reliabel

Reliabilitas angket diuji dengan cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan r standar sebesar 0,60. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, angket reliabel. Cronbach's Alpha angket kinerja $0,909 > 0,60$. Cronbach's Alpha angket kepemimpinan otoriter $0,892 > 0,60$. Cronbach's Alpha angket kepemimpinan lesuisse fare $0,949 > 0,60$. Cronbach's Alpha angket demokrasi $0,887 > 0,60$. Angket kinerja, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan lesuisse fare, dan kepemimpinan demokrasi reliabel.

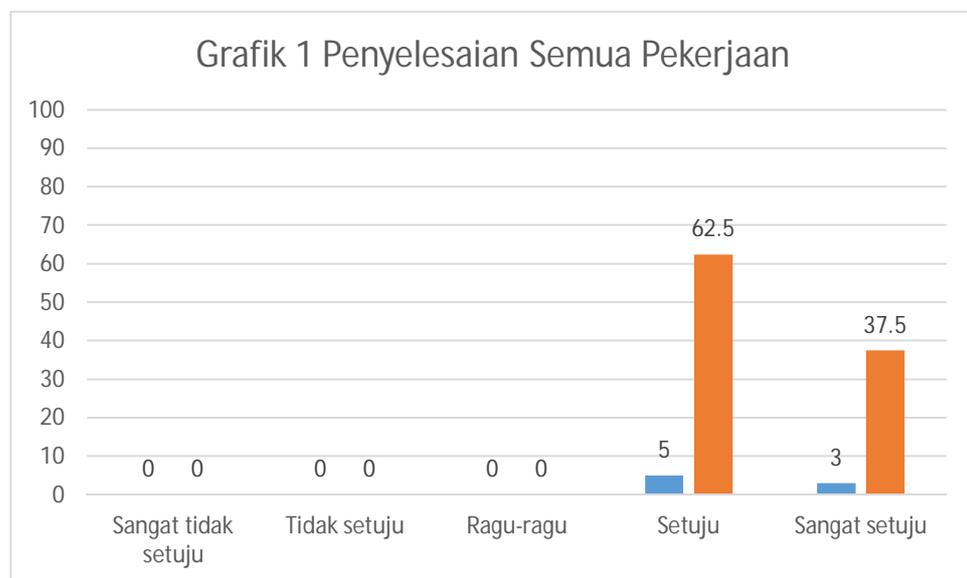
2. Hasil Analisis Deskripsi

Hasil analisis deskripsi berisi jawaban responden terhadap semua pertanyaan angket. Jawaban disajikan melalui tabel dan grafik sebagai berikut.

a. Deskripsi Kinerja

Tabel 4.6 Penyelesaian Semua Pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	5	62,5
5	Sangat setuju	3	37,5
	Jumlah	8	100

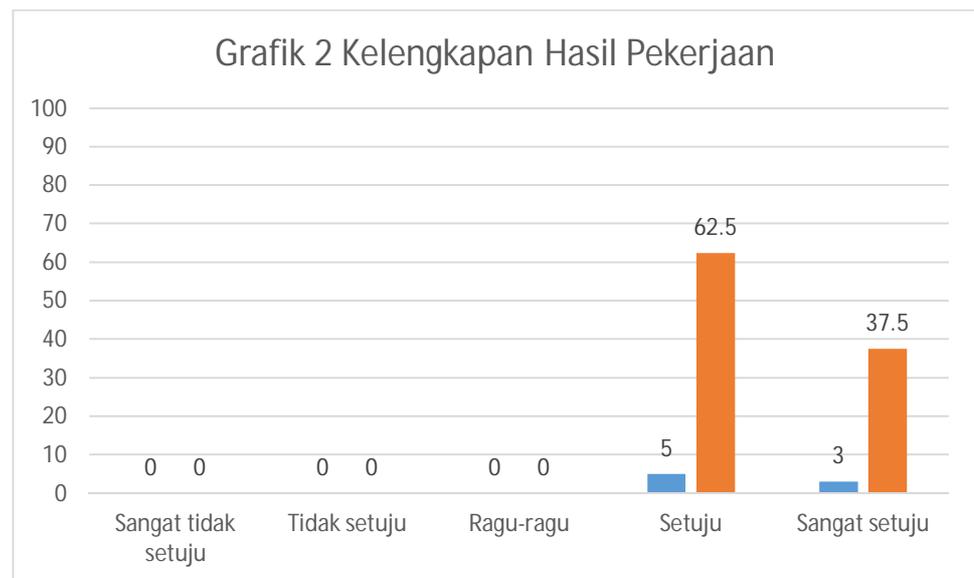


Berdasarkan tabel dan grafik di atas, responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Responden tidak ada yang menjawab ragu-ragu karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Responden yang menjawab setuju karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 5 orang (62,5%). Responden yang menjawab

sangat setuju karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 3 orang (37,5%).

Tabel 4.7 Kelengkapan Hasil Pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	5	62,5
5	Sangat setuju	3	37,5
	Jumlah	8	100

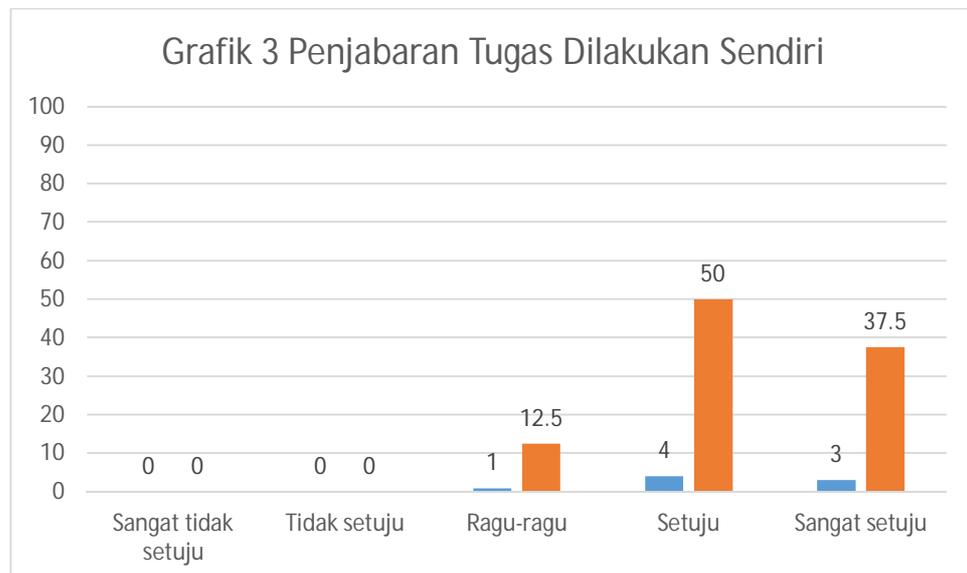


Tabel dan grafik di atas berisi tentang jawaban responden responden mengenai kelengkapan hasil pekerjaan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap. Responden tidak ada yang menjawab ragu-ragu. Responden yang menjawab

setuju karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap 5 orang (62,5%). Responden yang menjawab sangat setuju karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap 3 orang (37,5%).

Tabel 4.8 Penjabaran Tugas Dilakukan Sendiri

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12,5
4	Setuju	4	50
5	Sangat setuju	3	37,5
	jumlah	8	100

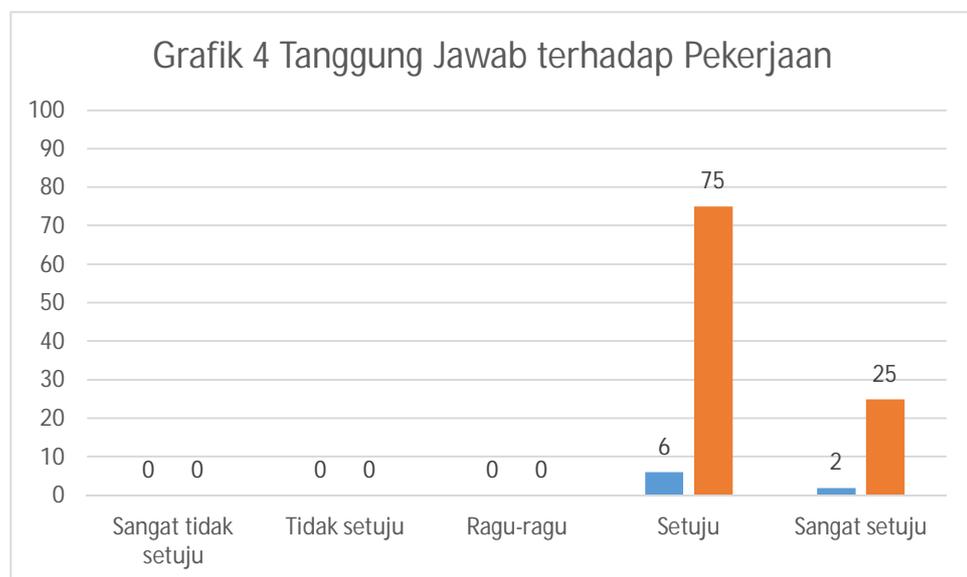


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang penjabaran tugas. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan membuat penjabaran tugas secara mandiri. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan membuat penjabaran

tugas secara mandiri. Responden yang menjawab ragu-ragu karyawan membuat penjabaran tugas secara mandiri 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab setuju karyawan membuat penjabaran tugas secara mandiri 4 orang (50%). Responden yang menjawab sangat setuju karyawan membuat penjabaran tugas secara mandiri 3 orang (37,5%).

Tabel 4.9 Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	6	75
5	Sangat setuju	2	25
	Jumlah	8	100

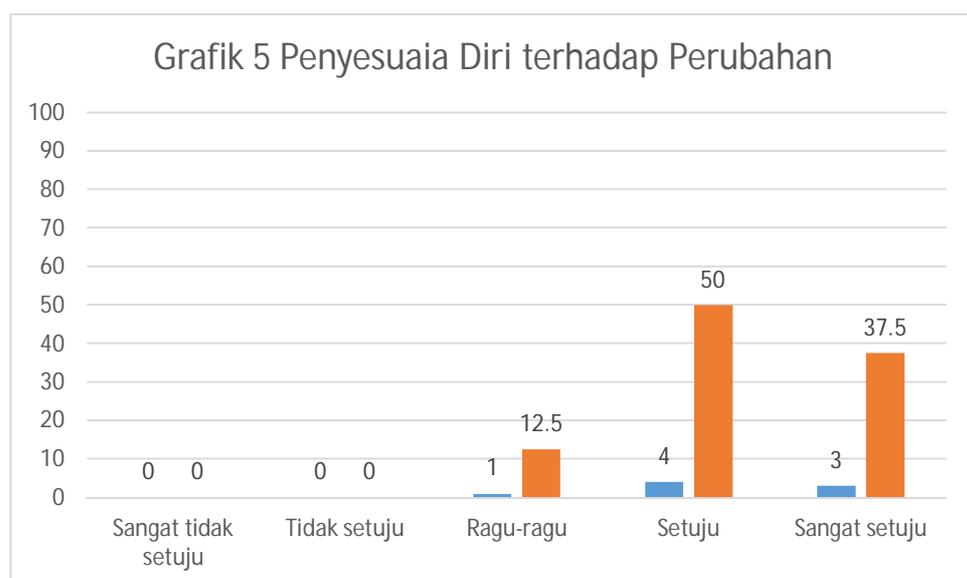


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang tanggung jawab pekerjaan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Responden tidak ada yang menjawab ragu-ragu karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Responden yang menjawab setuju karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab 6 orang (75%). Responden yang menjawab sangat setuju karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab 2 orang (25%).

Tabel 4.10 Penyesuaia Diri terhadap Perubahan

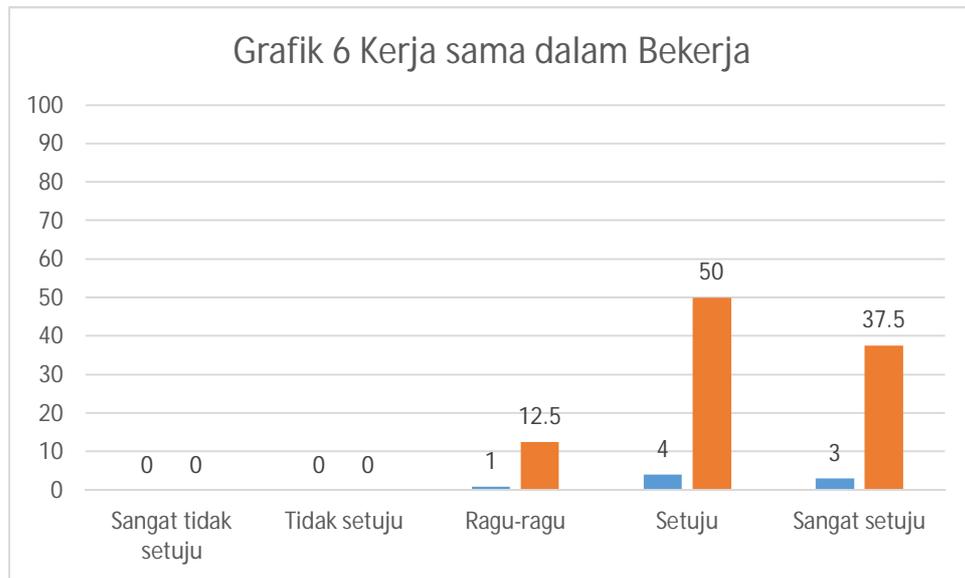
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12,5
4	Setuju	4	50
5	Sangat setuju	3	37,5
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang penyesuaian diri dengan perubahan di tempat kerja. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan. Responden yang menjawab ragu-ragu karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab setuju karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan 4 orang (50%). Responden yang menjawab sangat setuju karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan 3 orang (37,5%).

Tabel 4.11 Kerja Sama dalam Bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12,5
4	Setuju	4	50
5	Sangat setuju	3	37,5
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kerja sama. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Responden yang menjawab ragu-ragu karyawan dapat bekerja sama dengan baik 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab setuju karyawan dapat bekerja sama dengan baik 4 orang (50%). Responden yang menjawab sangat setuju karyawan dapat bekerja sama dengan baik 3 orang (37,5%).

Tabel 4.12

Rekapitulasi Deskripsi Kinerja

No. Item	N	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	8	0	0	0	0	0	0	5	62,5	3	37,5	35	4,38
2	8	0	0	0	0	0	0	5	62,5	3	37,5	35	4,38

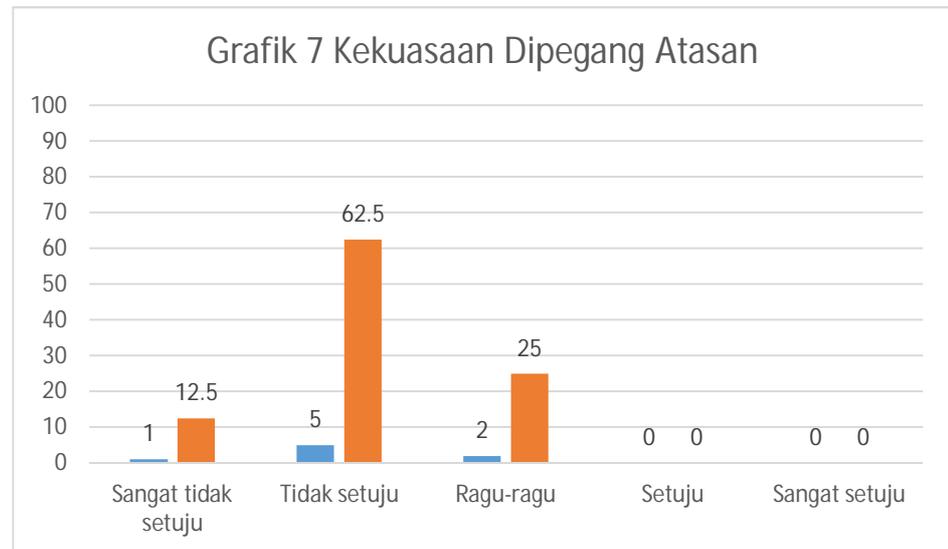
3	8	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	34	4,25
4	8	0	0	0	0	0	0	6	75	2	25	34	4,25
5	8	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	34	4,25
6	8	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	34	4,25
Jumlah													25,75
Rata-rata													4,29

Tabel di rekap di atas dapat digunakan menjelaskan rata-rata kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi 4,38 yaitu responden karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap. Nilai rata-rata terendah 4,25 yaitu responden karyawan membuat penjabaran tugas secara mandiri, karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan terhadap perubahan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Rata-rata kinerja mencapai 4,29 di bulatkan menjadi 4,3 dengan kategori sangat baik.

b. Deskripsi Kepemimpinan Otoriter

Tabel 4.13 Kekuasaan Dipegang Atasan

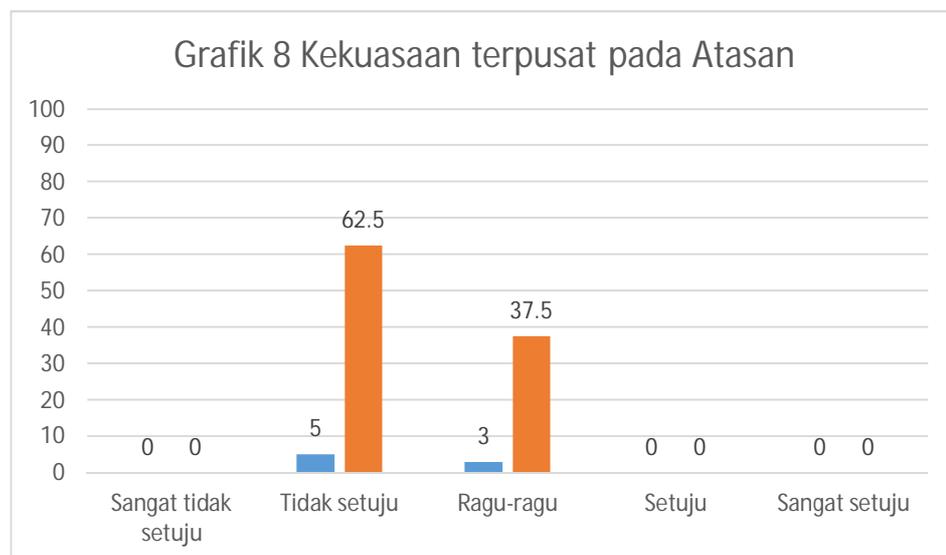
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	1	12,5
2	Tidak setuju	5	62,5
3	Ragu-ragu	2	25
4	Setuju	0	0
5	Sangat setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kekuasaan atasan. Responden yang menjawab sangat tidak setuju atasan memegang kekuasaan sendiri 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab tidak setuju atasan memegang kekuasaan sendiri 5 orang (62,5%). Responden yang menjawab ragu-ragu atasan memegang kekuasaan sendiri 2 orang (25%). Responden tidak ada yang menjawab setuju atasan memegang kekuasaan sendiri. Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju atasan memegang kekuasaan sendiri.

Tabel 4.14 Kekuasaan Terpusat pada Atasan

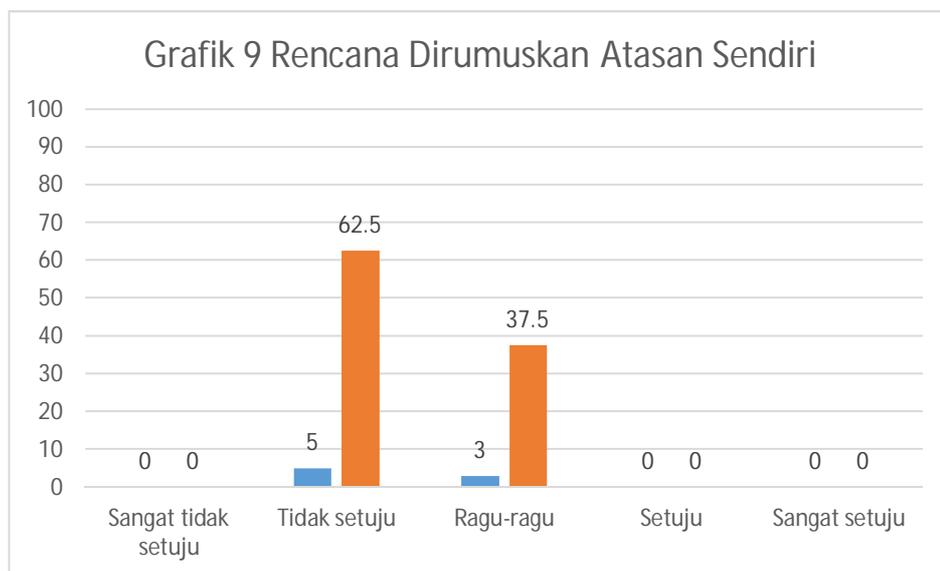
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	5	62,5
3	Ragu-ragu	3	37,5
4	Setuju	0	0
5	Sangat setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kekuasaan terpusat pada atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju kekuasaan terpusat pada atasan. Responden yang menjawab tidak setuju kekuasaan terpusat pada atasan 5 orang (62,5%). Responden yang menjawab ragu-ragu kekuasaan terpusat pada atasan 3 orang (37,5%). Responden tidak ada yang menjawab setuju kekuasaan terpusat pada atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju kekuasaan terpusat pada atasan.

Tabel 4.15 Rencana Dirumuskan Atasan Sendiri

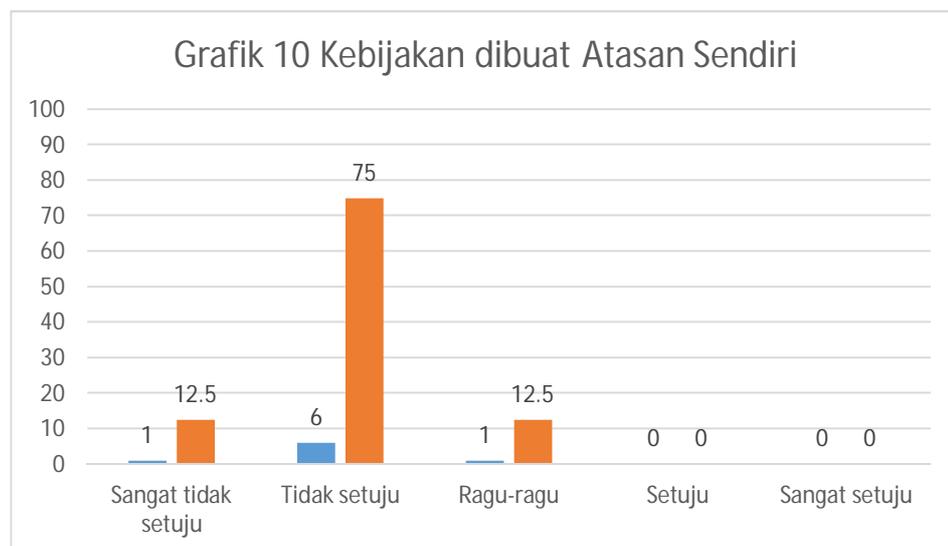
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	5	62,5
3	Ragu-ragu	3	37,5
4	Setuju	0	0
5	Sangat setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang perumusan rencana. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju rencana dirumuskan sendiri oleh atasan. Responden yang menjawab tidak setuju rencana dirumuskan sendiri oleh atasan 5 orang (62,5%). Responden yang menjawab ragu-ragu rencana dirumuskan sendiri oleh atasan 3 orang (37,5%). Responden tidak ada yang menjawab setuju rencana dirumuskan sendiri oleh atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju rencana dirumuskan sendiri oleh atasan.

Tabel 4.16 Kebijakan dibuat Atasan Sendiri

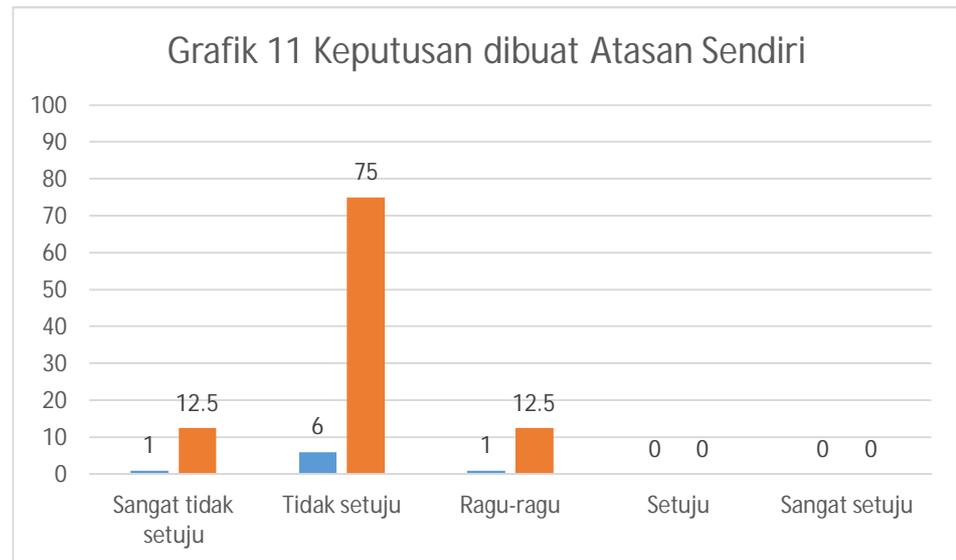
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	1	12,5
2	Tidak setuju	6	75
3	Ragu-ragu	1	12,5
4	Setuju	0	0
5	Sangat setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kebijakan atasan. Responden yang menjawab sangat tidak setuju kebijakan hanya dilakukan atasan 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab tidak setuju kebijakan hanya dilakukan atasan 6 orang (75%). Responden yang menjawab ragu-ragu kebijakan hanya dilakukan atasan 1 orang (12,5%). Responden tidak ada yang menjawab setuju kebijakan hanya dilakukan atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju kebijakan hanya dilakukan atasan.

Tabel 4.17 Keputusan dibuat Atasan Sendiri

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	1	12,5
2	Tidak setuju	6	75
3	Ragu-ragu	1	12,5
4	Setuju	0	0
5	Sangat setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang keputusan atasan. Responden yang menjawab sangat tidak setuju keputusan hanya dibuat atasan 1 orang (12,5%). Responden yang menjawab tidak setuju keputusan hanya dibuat atasan 6 orang (75%). Responden yang menjawab ragu-ragu keputusan hanya dibuat atasan 1 orang (12,5%). Responden tidak ada yang menjawab setuju keputusan hanya dibuat atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju keputusan hanya dibuat atasan.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Deskripsi Kepemimpinan Otoriter

No. Item	N	Kategori Skor										Total Skor	Rata-rata
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	8	1	12,5	5	62,5	2	25	0	0	0	0	17	2,13
2	8	0	0	5	62,5	3	37,5	0	0	0	0	19	2,38
3	8	0	0	5	62,5	3	37,5	0	0	0	0	19	2,38
4	8	1	12,5	6	75	1	12,5	0	0	0	0	16	2,0

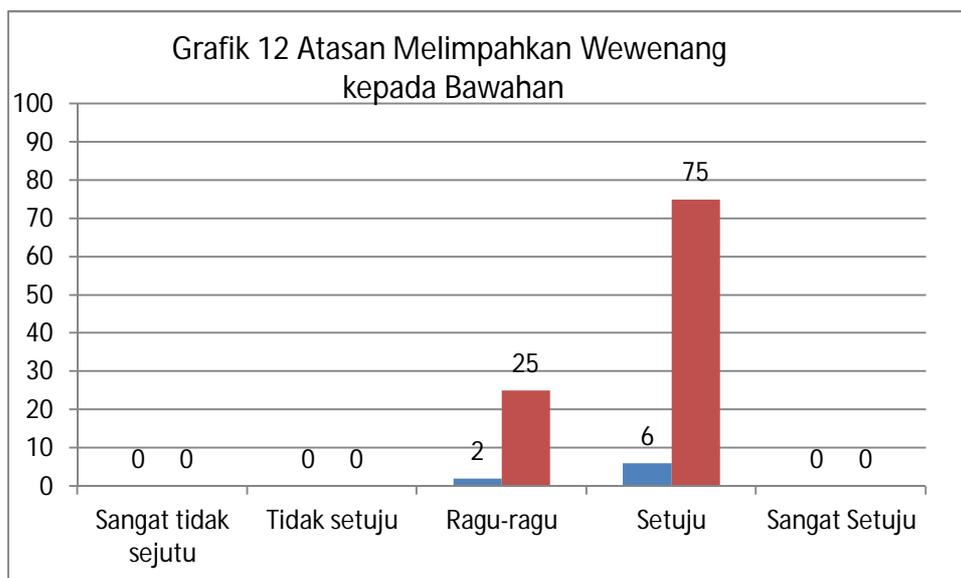
5	8	1	12,5	6	75	1	12,5	0	0	0	0	16	2,0
Jumlah													10,88
Rata-rata													2,18

Tsbel di atas dapat digunakan menggambarkan kepemimpinan otoritas. Nilai rata-rata tertinggi 2,38 yaitu responden kekuasaan terpusat pada atasan. Rata-rata kekuasaan terpusat pada atasan, rencana dirumuskan sendiri oleh atasan. Nilai rata-rata terendah 2,00 yaitu responden kebijakan hanya dilakukan atasan, keputusan hanya dibuat atasan. Rata-rata kinerja mencapai 2,18 di bulatkan menjadi 2,2 dengan kategori kurang baik.

c. Kepemimpinan Lisuase Faire

Tabel 4.19 Atasan Melimpahkan Wewenang kepada Bawahan

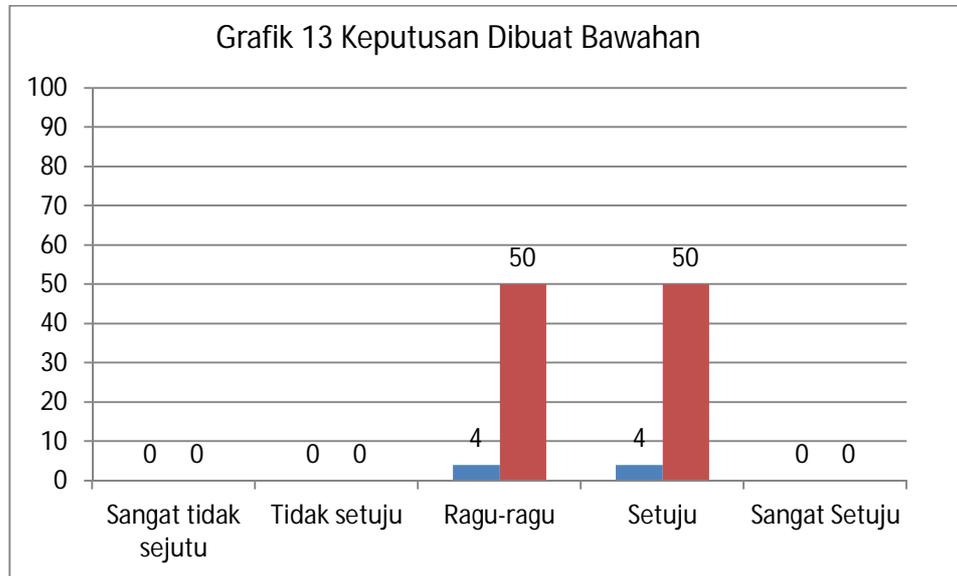
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	2	25
4	Setuju	6	75
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang pelimpahan wewenang. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan. Responden yang menjawab ragu-ragu Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan 2 orang (25.00%). Responden yang menjawab setuju Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan 4 orang (75.00%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan.

Tabel 4.20 Keputusan Dibuat Bawahan

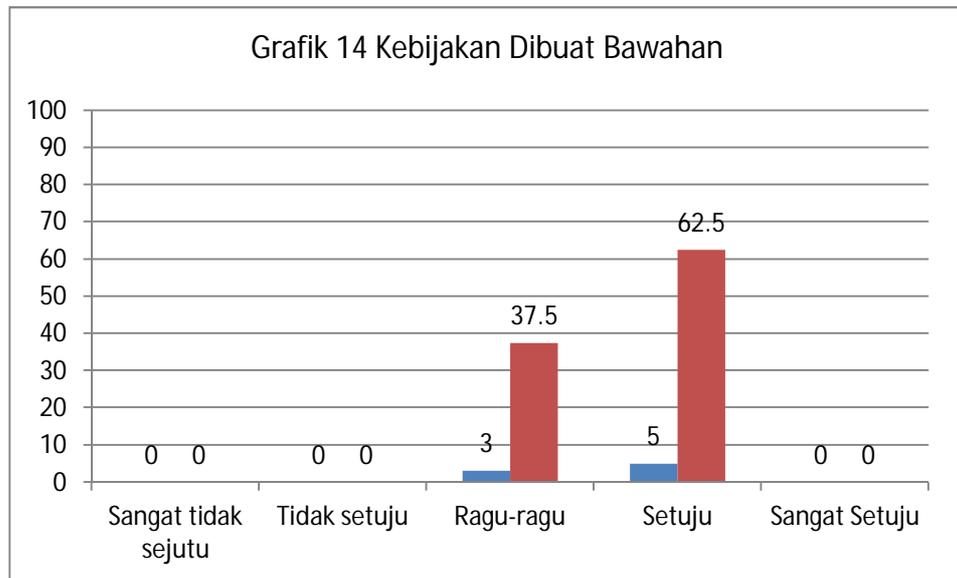
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	50
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang keputusan dari masukkan bawahan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Keputusan dibuat oleh bawahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Keputusan dibuat oleh bawahan. Responden yang menjawab ragu-ragu Keputusan dibuat oleh bawahan 4 orang (50.00%). Responden yang menjawab setuju Keputusan dibuat oleh bawahan 4 orang (50.00%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Keputusan dibuat oleh bawahan.

Tabel 4.21 Kebijakan Dibuat Bawahan

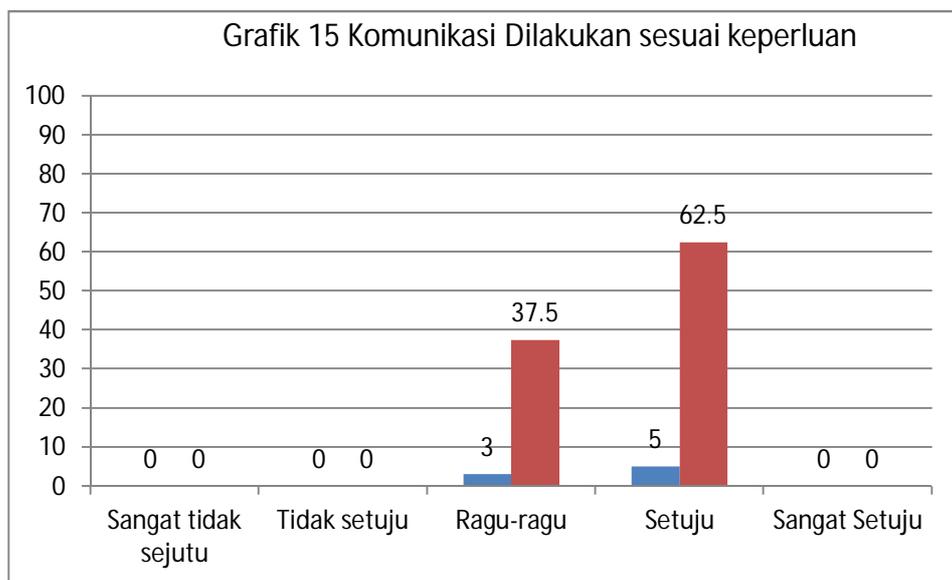
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	37.5
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kebijakan dari masukkan bawahan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Kebijakan dibuat oleh bawahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Kebijakan dibuat oleh bawahan. Responden yang menjawab ragu-ragu Kebijakan dibuat oleh bawahan 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab setuju Kebijakan dibuat oleh bawahan 5 orang (62.50%). Responden yang menjawab sangat setuju Kebijakan dibuat oleh bawahan tidak ada.

Tabel 4.22 Komunikasi Dilakukan sesuai keperluan

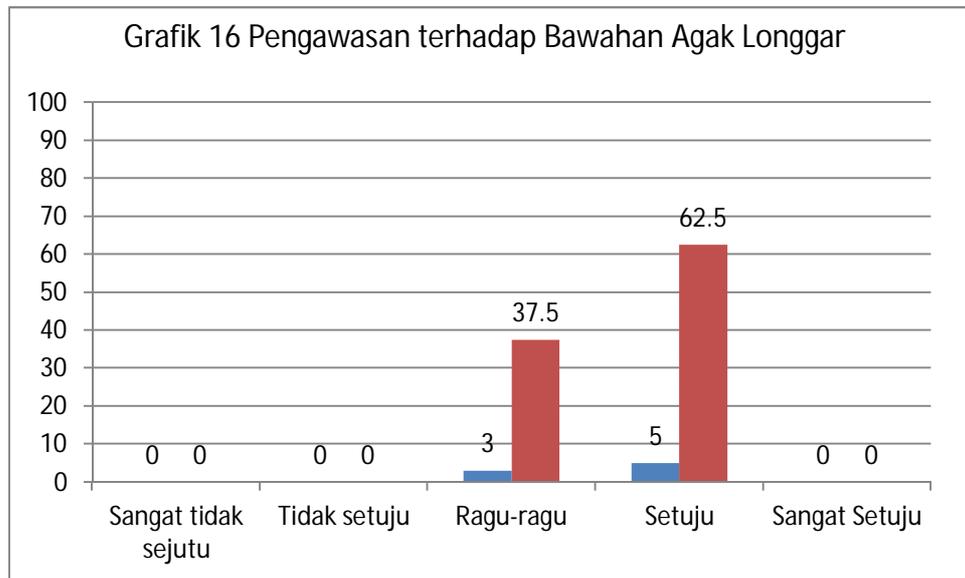
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	37.5
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang komunikasi. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju komunikasi dilakukan sesuai keperluan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Komunikasi dilakukan sesuai keperluan. Responden yang menjawab ragu-ragu Komunikasi dilakukan sesuai keperluan 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab setuju Komunikasi dilakukan sesuai keperluan 5 orang (62.50%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Komunikasi dilakukan sesuai keperluan.

Tabel 4.23 Pengawasan terhadap Bawahan Agak Longgar

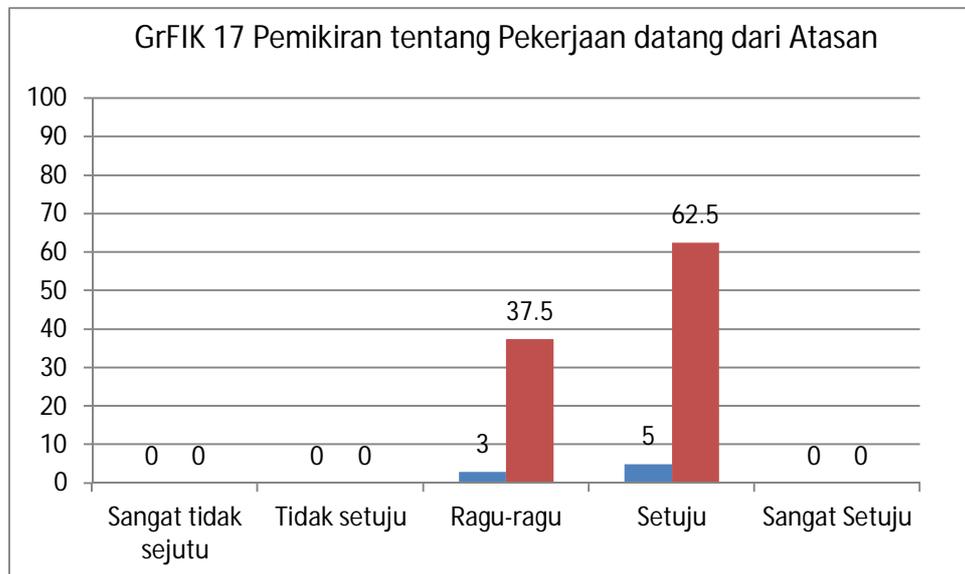
No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	37.5
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang pengawasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Pengawasan terhadap bawahan agak longgar. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Pengawasan terhadap bawahan agak longgar. Responden yang menjawab ragu-ragu Pengawasan terhadap bawahan agak longgar 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab setuju Pengawasan terhadap bawahan agak longgar 5 orang (62.50%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Pengawasan terhadap bawahan agak longgar.

Tabel 4.24 Pemikiran tentang Pekerjaan datang dari Atasan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	37.5
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100

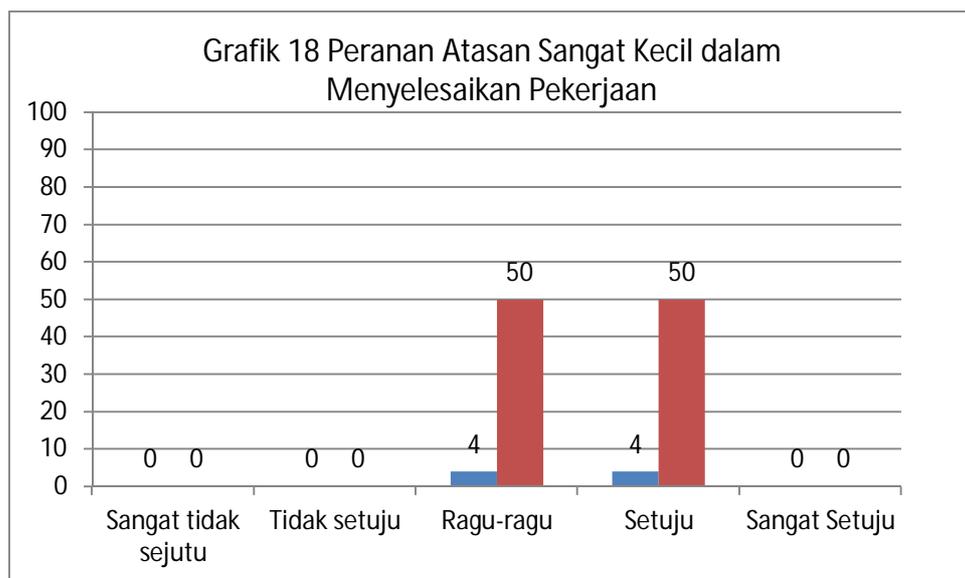


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang pemikiran bawahan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Pemikiran tentang pekerjaan datang dari atasan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Pemikiran tentang pekerjaan datang dari atasan. Responden yang menjawab ragu-ragu Pemikiran tentang pekerjaan datang dari atasan 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab setuju Pemikiran tentang pekerjaan datang dari atasan 5 orang

(62.50%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Pemikiran tentang pekerjaan datang dari atasan.

Tabel 4.25 Peranan Atasan Sangat Kecil dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	50
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100

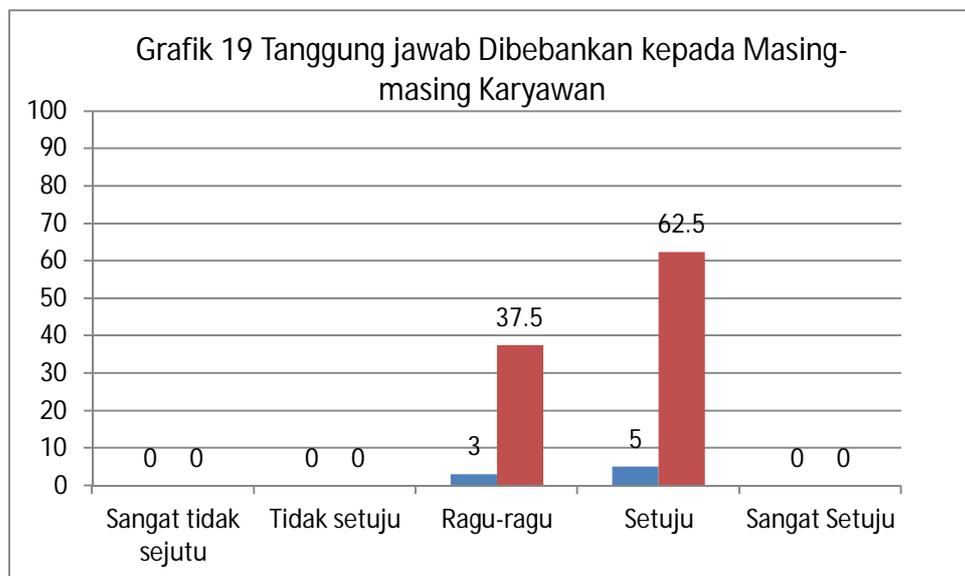


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang peranan atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab ragu-ragu Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan 4 orang (50.00%).

Responden yang menjawab setuju Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan 4 orang (50.00%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26 Tanggung jawab Dibebankan kepada Masing-masing Karyawan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	37.5
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang tanggung jawab. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing karyawan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing karyawan. Responden yang

menjawab ragu-ragu Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing karyawan 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab setuju Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing karyawan 5 orang (62.50%). Responden tidak ada yang menjawab sangat setuju Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing karyawan.

Tabel 4.27

Rekapitulasi Deskripsi Kepemimpinan Lesuise Faire

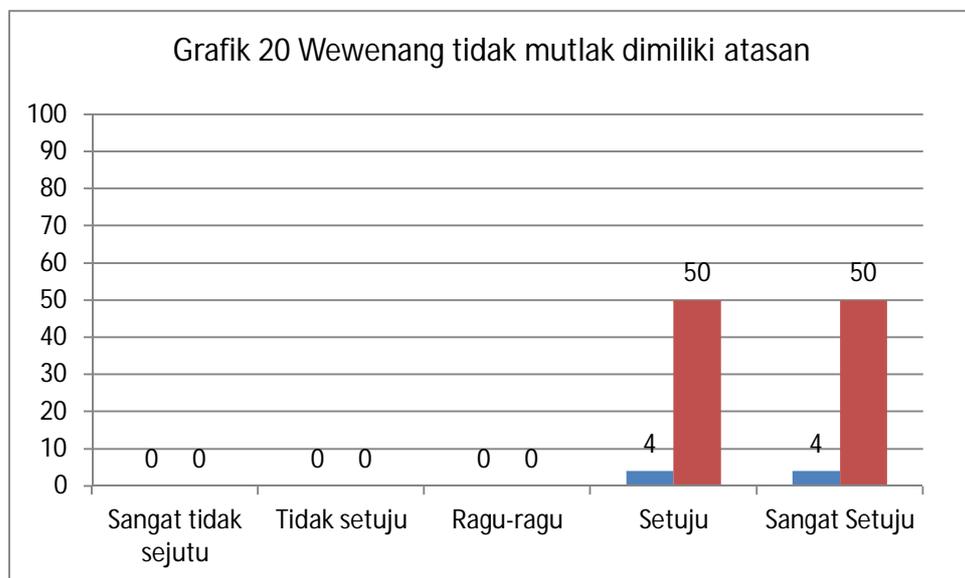
No. Item	N	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	8	0	0	0	0	2	25	6	75	0	0	30	3.75
2	8	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	28	3.50
3	8	0	0	0	0	3	37.5	5	62.5	0	0	29	3.63
4	8	0	0	0	0	3	37.5	5	62.5	0	0	29	3.63
5	8	0	0	0	0	3	37.5	5	62.5	0	0	29	3.63
6	8	0	0	0	0	3	37.5	5	62.5	0	0	29	3.63
7	8	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	28	3.50
8	8	0	0	0	0	3	37.5	5	62.5	0	0	29	3.63
jumlah													28.88
rata-rata													3.61

Tabel di atas berisi gambaran kepemimpinan lesuise fare. Nilai rata-rata tertinggi 3.75 yaitu Responden Atasan melimpahkan wewenang kepada bawahan. Nilai rata-rata terendah 3.50 Responden Keputusan dibuat oleh bawahan, Peran atasan sangat kecil dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata 3.61 dibulatkan 3.6 menjadi dengan kategori Baik.

d. Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4.28 Wewenang tidak mutlak dimiliki atasan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	4	50
	Jumlah	8	100



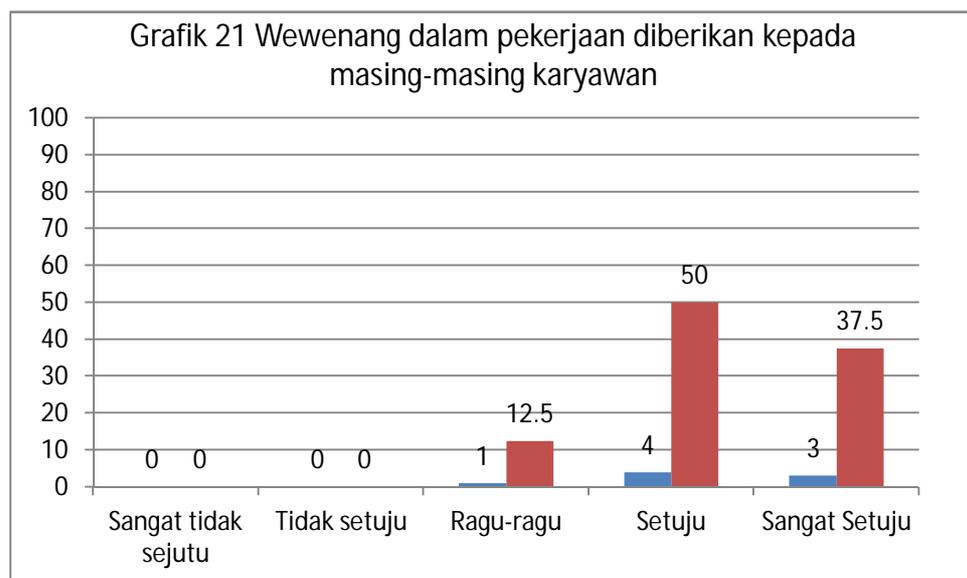
Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kewenangan atasan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan. Responden tidak ada yang menjawab ragu-ragu Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan. Responden yang menjawab setuju Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan 4

orang (50%). Responden yang menjawab sangat setuju Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan 4 orang (50%).

Tabel 4.29

Wewenang Pekerjaan Diberikan kepada Karyawan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12.5
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	3	37.5
	Jumlah	8	100



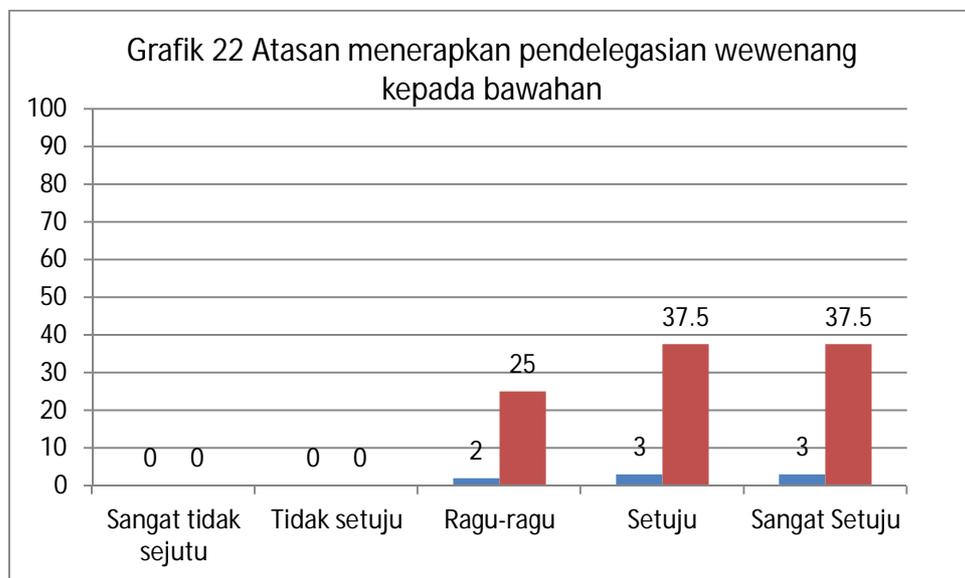
Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang wewenang bawahan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Wewenang dalam pekerjaan diberikan kepada masing-masing karyawan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Wewenang dalam pekerjaan diberikan kepada masing-masing karyawan. Responden yang menjawab ragu-ragu Wewenang dalam pekerjaan diberikan kepada

masing-masing karyawan 1 orang (12.50%). Responden yang menjawab setuju Wewenang dalam pekerjaan diberikan kepada masing-masing karyawan 4 orang (50.00%). Responden yang menjawab sangat setuju Wewenang dalam pekerjaan diberikan kepada masing-masing karyawan 3 orang (37.50%).

Tabel 4.30

Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	2	25
4	Setuju	3	37.5
5	Sangat Setuju	3	37.5
	Jumlah	8	100



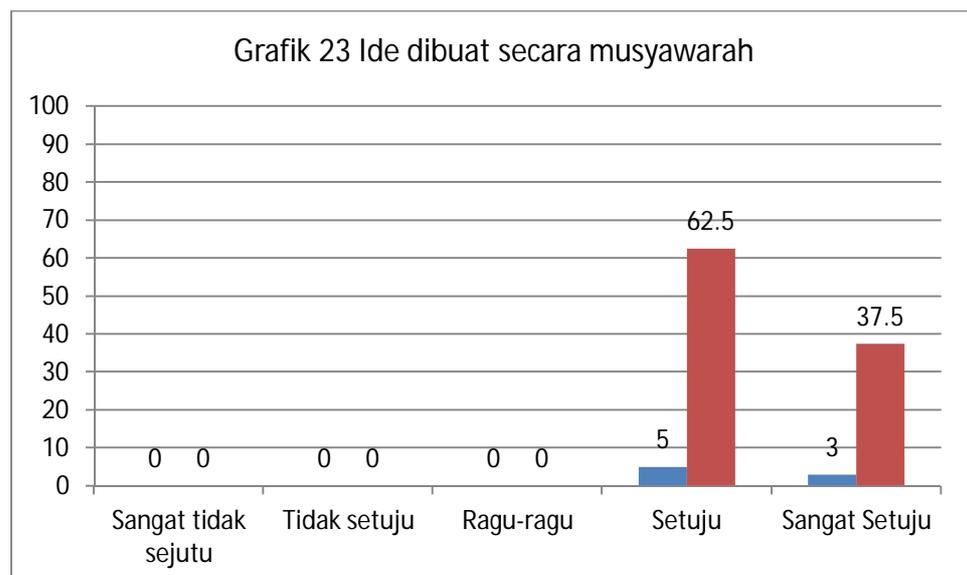
Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang pendekatan kewenangan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada

bawahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Responden yang menjawab ragu-ragu Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan 2 orang (25.00%). Responden yang menjawab setuju Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan 3 orang (37.50%). Responden yang menjawab sangat setuju Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan 3 orang (37.50%).

Tabel 4.31

Ide dibuat secara musyawarah

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	5	62.5
5	Sangat Setuju	3	37.5
	Jumlah	8	100

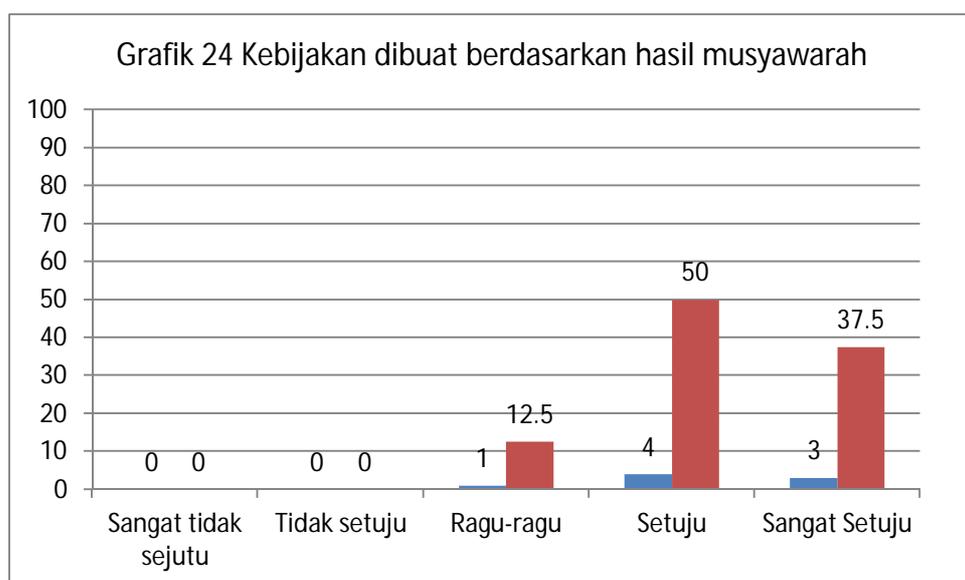


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang ide atau gagasan dibuat melalui musyawarah. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Ide dibuat secara musyawarah. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Ide dibuat secara musyawarah. Responden tidak ada yang menjawab ragu-ragu Ide dibuat secara musyawarah. Responden yang menjawab setuju Ide dibuat secara musyawarah 5 orang (62.50%). Responden yang menjawab sangat setuju Ide dibuat secara musyawarah 3 orang (37.50%).

Tabel 4.32

Kebijakan Dibuat Berdasarkan Hasil Musyawarah

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12.5
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	3	37.5
	Jumlah	8	100

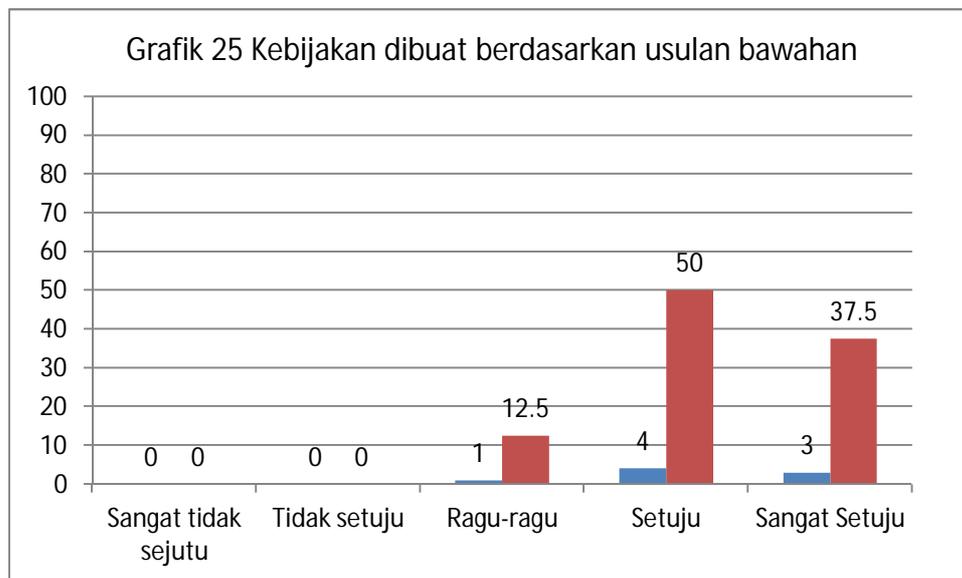


Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang kebijakan sesuai musyawarah. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Kebijakan dibuat berdasarkan hasil musyawarah. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Kebijakan dibuat berdasarkan hasil musyawarah. Responden yang menjawab ragu-ragu Kebijakan dibuat berdasarkan hasil musyawarah 1 orang (12.50%). Responden yang menjawab setuju Kebijakan dibuat berdasarkan hasil musyawarah 4 orang (50.00%). Responden yang menjawab sangat setuju Kebijakan dibuat berdasarkan hasil musyawarah 3 orang (37.50%).

Tabel 4.33

Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan

No	Jawaban	Frekuensi	Persen
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	12.5
4	Setuju	4	50
5	Sangat Setuju	3	37.5
	Jumlah	8	100



Tabel dan grafik di atas berisi jawaban responden tentang usulan bawahan membuat kebijakan. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan. Responden yang menjawab ragu-ragu Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan 1 orang (12.50%). Responden yang menjawab setuju Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan 4 orang (50.00%). Responden yang menjawab sangat setuju Kebijakan dibuat berdasarkan usulan bawahan 3 orang (37.50%).

Tabel 4.34

Rekapitulasi Deskripsi Kepemimpinan Demokrasi

No. Item	N	Kategori Skor										Total Skor	Rata-rata
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	8	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	36	4.50
2	8	0	0	0	0	1	12.5	4	50	3	37.5	34	4.25

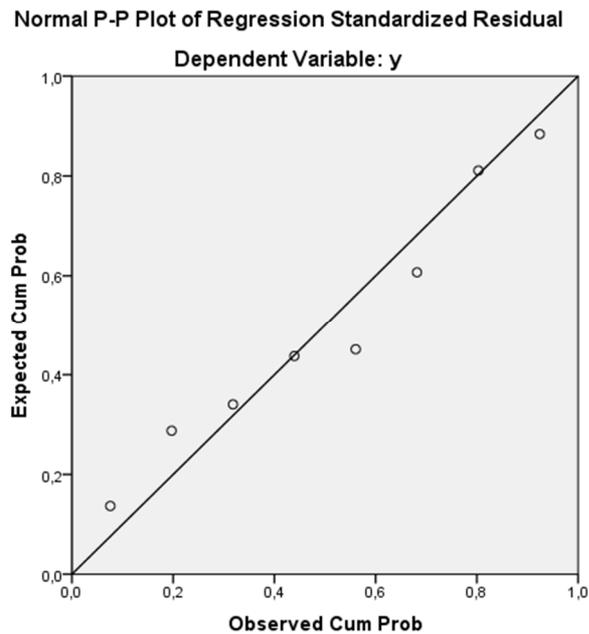
3	8	0	0	0	0	2	25	3	37.5	3	37.5	33	4.13
4	8	0	0	0	0	0	0	5	62.5	3	37.5	35	4.38
5	8	0	0	0	0	1	12.5	4	50	3	37.5	34	4.25
6	8	0	0	0	0	1	12.5	4	50	3	37.5	34	4.25
Jumlah													25.75
Rata-rata													4.29

Tabel di atas dipakai menjelaskan kepemimpinan demokrasi. Nilai rata-rata tertinggi 4.50 yaitu Responden Wewenang tidak mutlak diberikan kepada atasan. Nilai rata-rata terendah 4.13 Responden Atasan menerapkan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Rata-rata 4.29 dibulatkan 4.3 menjadi dengan kategori Sangat Baik.

3. Hasil Analisis Rergresi

a. Hasil Uji Asumsi

1) Normalitas Data



Analisis regresi penelitian ini menghasilkan P P-Plot. Jika dalam diagram P P Plot terdapat titik-titik mengikuti garis lurus maka data berdistribusi normal. Diagram P P-Plot hasil analisis regresi di atas menunjukkan titik-titik mengikuti garis lurus sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

2) Multikolinieritas

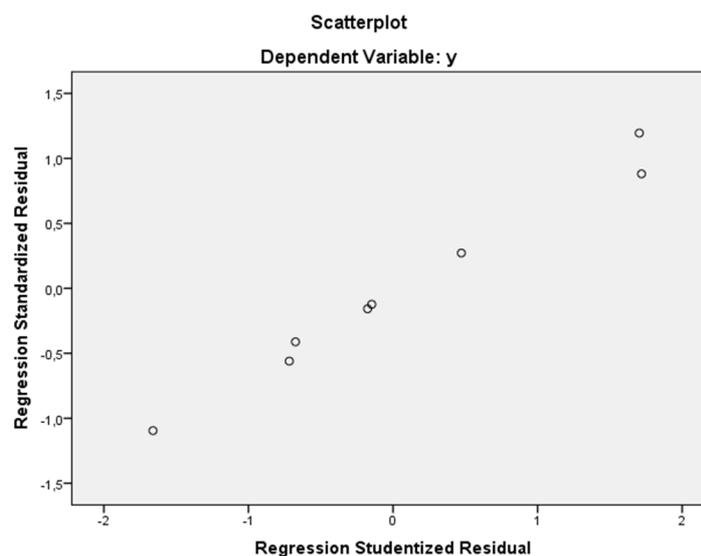
Tabel 4.35

Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,109	9,137
X2	0,253	3,959
X3	0,218	4,591

Tabel tolerance dan VIF hasil analisis regresi penelitian ini dapat digunakan menentukan multikolinieritas data penelitian ini. Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah jika tolerance > 1 dan VIF < 10 maka data penelitian tidak mengalami multikolinieritas. Tabel di atas menunjukkan tolerance kepemimpinan otoritas (X1) $0,109 < 1$ dengan VIF $9,137 < 10$. Tolerance kepemimpinan lesuisse fare (X2) $0,253$ dan VIF mencapai $3,959 < 10$. Tolerance kepemimpinan demokratis $0,218$ dan VIF mencapai $4,591$. Dengan demikian data kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokrasi tidak mengalami multikolinieritas.

3) Heterokedastisitas



Heterokedastisitas dapat ditentukan dengan menggunakan diagram residual di atas. jika titik-titik dalam diagram itu memancar tidak membentuk pola tertentu maka data tidak mengalami heterokedastisitas. Diagram residual hasil analisis regresi penelitian ini memperlihatkan titik-titik memancar tidak membentuk suatu pola. Jadi data ini tidak mengalami heterokedastisitas.

b. Koefisien Determinan

Tabel 4.36

Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,925	0,869	0,57244

Tabel koefisien determinan dapat digunakan untuk memprediksi persentase pengaruh kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokratis terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah ini. Pada tabel di atas nilai R sebesar 0,962 dikuadratkan menjadi R^2 sebesar 0,925. Nilai R kuadrat $0,925 \times 100\% = 92,5\%$. Jadi ketiga variabel kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokratis berpengaruh terhadap kinerja sebesar 92,5%. Sisanya 7,5% kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Persentase 92,5% termasuk pengaruh yang sangat besar.

c. Uji F

Tabel 4.37 Uji F

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ftabel
16,189	3	5,396	16,468	0,010 ^b	6,59
1,311	4	0,328			
17,500	7				

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang dijadikan acuan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan pengaruh simultan itu diterima.

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung 16,468 dengan signifikansi 0,010. Nilai F tabel adalah 6,59. Nilai F hitung $16,468 > F_{tabel}$ sebesar 6,59 dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Ini membuktikan

bahwa kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap karyawan koperasi syariah ini.

d. Koefisien Regresi

Tabel 4.38 Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,182	4,174		0,283	0,791
x1*Y	0,095	0,421	0,093	0,225	0,833
x2*Y	0,070	0,108	0,178	0,652	0,550
x3*Y	0,840	0,265	0,931	3,174	0,034

Tabel koefisien regresi digunakan untuk menjelaskan pengaruh parsial kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokratis terhadap kinerja karyawan. Kriterion yang dijadikan acuan adalah jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis parsial kepemimpinan otoriter, lesuisse fare, dan demokratis terhadap kinerja diterima.

Berdasarkan tabel di atas diketahui signifikansi pengaruh kepemimpinan otoriter (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,833 > 0,05$. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi ini. Signifikansi pengaruh kepemimpinan lesuisse fare (X2) terhadap kinerja (Y) $0,550 > 0,05$. Ini menunjukkan kepemimpinan lesuisse fare tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi syariah ini. Signifikansi pengaruh kepemimpinan demokratis (X3) terhadap kinerja (Y) $0,034 < 0,05$. Ini berarti pengaruh kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah ini. Garis regresi hasil penelitian ini:

$$Y = 1,182 + 0,095X_1 + 0,070X_2 + 0,840X_3 + e$$

Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kepemimpinan otoriter dinaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat 0,095. Jika kepemimpinan lesuisse fare meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan ini akan meningkat 0,070. Jika kepemimpinan demokrasi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,840.

Nilai t hitung pada tabel koefisien regresi di atas digunakan untuk memprediksi variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi syariah ini. Nilai t hitung tertinggi dominan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap kinerja 0,225, t hitung pengaruh kepemimpinan lesuisse fare terhadap kinerja 0,652, dan nilai t hitung pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja 3,174. Ini membuktikan bahwa variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan demokrasi.

B. Laporan Penelitian

1. Kepemimpinan Otoriter, Lesuisse Fare, dan Demokratis

Kepemimpinan otoriter di Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin kurang baik. Artinya pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak menerapkan kepemimpinan ini secara maksimal. Otoriter yang dilakukan pimpinan hanya pada aspek tertentu saja sesuai dengan

kondisi yang mensyaratkan otoriter itu diperlukan. kepemimpinan otoriter ini memang tidak cocok dilaksanakan di Koperasi Syariah Ar-rahman Banjarmasin sehingga dalam penerapannya tidak maksimal.

Kepemimpinan lesuisse fare juga tidak terlaksana dengan baik. Kepemimpinan ini lebih cocok diterapkan di Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin. Karena dalam kepemimpinan ini mulai melibatkan semua unsur atau komponen dalam koperasi tersebut secara proporsional dalam merencanakan, membuat keputusan, dan membuat kebijakan.

Kepemimpinan demokrasi terlaksana sangat baik dalam menjalankan koperasi ini. Kepemimpinan demokrasi paling cocok diterapkan pada koperasi syariah Ar-rahmah Banjarmasin. Koperasi yang bercirikan musyawarah, mufakat, dan sangat menjunjung tinggi semangat kekeluargaan memerlukan pemimpin yang demokratis.

2. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Lesuisse Fare, dan Demokratis terhadap Kinerja secara Simultan

Hasil analisis dan penyajian data di atas menunjukkan temuan penelitian ini yaitu Kepemimpinan Otoriter, Lesuisse Fare, dan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara bersamaan. Kepemimpinan yang dilakukan di koperasi itu bisa menerapkan ketiganya. Hanya saja penekanannya saja yang berbeda. Kepemimpinan otoriter pada hal tertentu dan kondisi tertentu bisa dilakukan seperti pada karyawan yang belum menguasai tugas baru yang diberikan perlu diberikan perintah dan pengawasan ketat. Tetapi jika karyawan sudah

mulai memahami dan menguasai pekerjaan atau tugas yang diberikan maka kepemimpinan tersebut bisa diterapkan. Artinya kepemimpinan tidak terlalu otoriter dan juga tidak terlalu bebas. Jika karyawan sudah menguasai pekerjaan dan ahli di bidang maka kepemimpinan yang diterapkan bisa memilih model demokrasi. Hal ini sesuai dengan pendapat-pendapat ahli:

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasan di dalam perusahaan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin.¹

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. *Leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purposes.*² “Kepemimpinan adalah pengaruh hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menghasilkan tujuan mereka bersama.” Melalui pengawasan dan pengarahan kepada bawahan, maka kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan memusatkan pada pengawasan terhadap bawahan dan lebih menekankan pada pembuatan kelompok kerja yang efektif pada bawahan. Dengan adanya kelompok kerja

¹ <http://eprints.ums.ac.id/>, Diakses pada tanggal: 27 Juli 2017, pukul: 15.00 Wita.

² Richard L. Daft, *The Leadership Experience* (Canada: Pre Media Global, 2015), hlm 5.

memiliki nilai kinerja yang baik dibandingkan dengan supervisi secara tertutup dan mengandalkan insentif individu.³

Keberhasilan suatu perusahaan termasuk koperasi ditunjang oleh peran dari seseorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented*); pemimpin membuat target yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja dalam kinerja tertinggi, dan terus-menerus mencari peningkatan kinerja. Kepemimpinan arahan (*directive*). Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.⁴

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, atau kepribadian sendiri yang unik dan khas. Kekhasan gayanya tersebut akan mempengaruhi dan mewarnai perilaku kepemimpinannya sehingga muncullah beberapa tipe atau gaya kepemimpinan.⁵

3. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Lesuisse Fare, dan Demokratis terhadap Kinerja secara Parsial

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja Koperasi Syariah Ar-rahmah

³ Munia Alteza. *Pengantar Bisnis: Teori dan Aplikasi di Indonesia* (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2011). hlm. 68

⁴ Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013) hlm. 178

⁵ M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan* (Malang: UIN Maliki Press, 2008) , hlm. 258.

Banjarmasin, Kepemimpinan Lesuisse Fare tidak berpengaruh terhadap kinerja Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin.

Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dijalankan mengutamakan musyawarah dan kekeluargaan. Dengan demikian kepemimpinan yang dapat diterapkan agar koperasi berjalan dengan baik adalah kepemimpinan demokrasi.

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang di dalam unit masing-masing.⁶

Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang memegang seluruh tanggung jawab perusahaan. Tetapi memberikan otoritas kepada mereka yang ahli. Pada jenis ini, komunikasi berjalan secara aktif baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas.⁷

Karakteristik kepemimpinan demokratis adalah wewenang yang dimilikinya tidak mutlak. Wewenang atau kekuasaan atasan dibagi kepada bawahan. Ide, rencana, dan tujuan dengan dibuat dengan mengikutsertakan anak buah. Kebijakan kepemimpinan dirumuskan

⁶ *Ibid.*, hlm. 56-57.

⁷ *Ibid.* Sunardi dan Primastiwianita. Op.cit. hlm. 155

dengan cara musyawarah. Keputusan diambil pemimpin setelah memperoleh input dari para bawahannya.⁸

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu. Penelitian Hardianti membuktikan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo.⁹

Penelitian Mardiana juga membuktikan gaya kepemimpinan demokratis(x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh yang positif.¹⁰ Penelitian Santoso, Suradji, dan Setiawan juga membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kepulauan Riau.¹¹

⁸ Suradji. 2013. hlm. 95.

⁹ Andi Hardianti. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Jurnal (Makasar, Universitas Negeri Makasar, 2016).h.1

¹⁰ Mardiana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. Jurnal (diakses dari eJournal Ilmu Pemerintahan, 2 (1) 2014).h.1

¹¹ Santoso, Suradji, dan Setiawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kepulauan Riau*. Jurnal (Tanjung Pinan, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2016).h.1