

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KOPERASI UNIT DESA DI KABUPATEN BARITO KUALA

Dita Dhea Astuti¹, Mahmudah Hasanah², Monry Fraick Nicky Gillian Ratumbusang³, Baseran Nor⁴

¹Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, 1910113320014@mhs.ulm.ac.id

²Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, hasanah.mahmudah@gmail.com

³ Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, monryratumbusang@gmail.com

⁴Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, baserannor@ulm.ac.id

DOI

<https://doi.org/10.26740/jupe.v12n1.p146-153>

Article history

Received

29 December 2023

Revised

20 January 2024

Accepted

31 January 2024

How to cite

Astuti, D.D., Hasanah, M., Ratumbusang, M.F.N.G., & Nor, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(1), 146-153.

<https://doi.org/10.26740/jupe.v12n1.p146-153>

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Koperasi Unit Desa

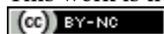
Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Village Unit Cooperative*

Corresponding author

Dita Dhea Astuti

1910113320014@mhs.ulm.ac.id

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pengurus koperasi unit desa di kabupaten barito kuala. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus koperasi unit desa yaitu 37 orang dari 10 koperasi unit desa yang ada di Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan jenis analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menemukan bahwavariabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala.

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership style on job satisfaction of village unit cooperative administrators in Barito Kuala district. The population used in this research were all village unit cooperative administrators, namely 37 people from 10 village unit cooperatives in Barito Kuala Regency. This research uses quantitative research, with descriptive analysis type. Data collection techniques use questionnaires, interviews and observation. The data analysis technique used SPSS Statistics version 25. The results of the study found that the leadership style variable had a positive effect on job satisfaction of village unit cooperative administrators in Barito Kuala Regency.

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang berasaskan kekeluargaan dan ekonomi kerakyatan. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian Pasal 1 menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orangseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Badan usaha koperasi memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh badan usaha lainnya yakni anggota koperasi sebagai pelanggan dan juga sekaligus sebagai pemilik koperasi (Dewi, 2013). Koperasi merupakan suatu wadah pengembangan demokrasi ekonomi dan untuk menghimpun potensi pembangunan untuk dapat meningkatkan harkat dan kesejahteraan masyarakat (Rustilah, 2018). Koperasi perlu menempuh langkah-langkah strategis agar tetap dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas pelayanan sehingga anggota merasa dirinya berharga, puas, dipentingkan, atau diperhatikan dengan baik dan benar (Ali & Agustian, 2018). Pelayanan yang memiliki kepedulian merupakan strategi dalam rangka memenangkan kompetisi. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan pelanggan/anggota adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan (Prasetya et al., 2017).

Koperasi Unit Desa dapat membangkitkan swadaya masyarakat desa untuk berpartisipasi dalam membangun ekonomi pedesaan yang berperan membantu meningkatkan hasil-hasil usaha anggota, mendorong perkembangan kewirausahaan, dan mendorong kesempatan berusaha. Ketangguhan koperasi dapat diukur dari kemampuannya dalam mengembangkan dan menguasai pasar (Crystallography, 2016). Peranan koperasi saat ini sudah mulai bergeser tidak hanya melayani anggota tetapi juga melayani masyarakat umum yang tidak menjadi anggota. Kepengurusan dan manajemen koperasi bukan didasarkan pada kewirausahaan (Bhastary, 2020). Kegiatan koperasi tidak sesuai dengan kebutuhan pengurus sehingga koperasi berjalan atas kehendak pemimpin semata (Isvandiar & Idris, 2018). Pemimpin tidak melibatkan pengurus dalam aktivitasnya (koperasi dikendalikan oleh pemilik modal), adanya kegiatan koperasi yang memanfaatkan dukungan pemerintah terhadap keberadaan koperasi bagi kepentingan pribadi (Hutahaean, 2021). Gaya kepemimpinan yang buruk berdampak bagi pencapaian tujuan suatu organisasi yang diperoleh dari tidak maksimalnya kerja yang dicapai tiap individu dikarenakan kepuasan kerja yang kurang, penelitian ini didukung oleh (Dien Sandra Rosuliana et al., 2022). Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah kepemimpinan di dalam suatu Perusahaan (Sari & Hadijah, 2016), Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti sikap pimpinan yang kurang dapat

memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Damayanti, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap 2 Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala ditemukan bahwa kedua Koperasi Unit Desa tersebut menggunakan gaya kepemimpinan delegatif dimana gaya kepemimpinan ini akan menyerahkan segala tanggung jawab kepada karyawan, gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri (Raharjo & Nafsiah, 2006). Selain itu ditemukan juga kurangnya sarana dan prasana disebabkan oleh pendanaan modal yang diberikan, dimana modal yang diberikan tidak cukup untuk pengelolaan KUD yang membuat pengurus tidak disiplin, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Prasetya et al., 2017). Lingkungan yang kurang nyaman, tidak adanya peraturan tertulis mengenai jam kerja dan aturan kerja, komunikasi pengurus dan pengawas kurang baik, kemampuan pengawas belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dikarenakan tidak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan didinas, pemimpin belum memiliki strategi yang jelas (Perawati & Badera, 2018), pemimpin lebih memetingkan urusan pribadi dibandingkan pekerjaan, tidak ada jaminan yang diberikan ketika terjadi kecelakaan kerja, tidak adanya sanksi maupun hukuman yang diberikan kepada pengurus ataupun anggota jika terjadi kesalahan hanya sebatas teguran, perasaan yang kurang nyaman dan kondisi yang monoton dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya kekurangan yang ada dalam koperasi (Darmawan & Haryanto, 2020).

Berdasarkan pada PT. Himawan Putra Medan masih ditemukan terdapat pimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi Perusahaan (Sinurat, 2017). Keadaan dalam organisasi dapat dilihat dari segi kepemimpinan, lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018). Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dan kurang kreatif sehingga berdampak pada tidak tercapainya kepuasan kerja yang dicita-citakan karyawan (Soegiono, 2010). Berdasarkan hasil pengamatan Masalah yang dihadapi pada gaya kepemimpinan perusahaan bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi belum optimal, yaitu kurang terjalannya hubungan profesional pemimpin dan bawahan sebagai mitra bekerja dan kurangnya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas (Jodie Firjatullah et al., 2023). Yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya (Plangiten, 2013). Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan gejala-gejala timbulnya ketidakpuasan kerja pada

karyawan Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tidak dipatuhinya jam kerja kantor yang sudah ditetapkan dalam peraturan perusahaan, seperti karyawan sering datang terlambat dan bahkan pulang kerja lebih awal. Pada saat jam istirahat sudah selesai karyawan masih mengobrol dengan rekan kerja dan tidak melaksanakan kewajibannya. Ini menunjukkan ada rasa ketidakpuasan kerja karyawan, dan bisa menghambat operasional di dalam perusahaan (Ade et al., 2017).

PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali dalam menjalankan operasionalnya didukung karyawan sebanyak 34 orang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jumlah karyawan pada masing-masing bagian tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang ada. Jumlah karyawan tergolong sedikit jika dibandingkan dengan banyaknya tugas-tugas pada masing-masing bagian, sehingga para karyawan diharuskan untuk selalu mempergunakan setiap waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Kurangnya karyawan pada setiap bagian pekerjaan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi kurang maksimal (Gerry Dwi Handara & Mujjati, 2013). Fave Hotel Seminyak pada tahun 2014 menunjukkan bahwa 50 orang karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan, hal ini diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang cenderung otokratis mengakibatkan Penurunan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dari meningkatnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan, sikap, perilaku yang cenderung lebih emosional dan malas yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Beban kerja yang berlebihan juga tidak diimbangi dengan gaji yang diberikan, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Prayatna & Subudi, 2016).

Penelitian telah menunjukkan bahwa koperasi unit desa memiliki banyak permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Koperasi unit desa yang memiliki Tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki gaya pemimpin yang kurang baik (Dhini Rama Dhanita, 2010). Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pengurus. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kepuasan kerja pengurus, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Dalam (Ali & Agustian, 2018) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan dalam Ivancevich (Waliningstuti et al., 2015) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

(Handoko, 1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya (Angraini et al., 2022). Dari dua pengertian tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat ditarik suatu

kesimpulan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan aspek-aspek itu tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Glisson et al., 2008) bahwa gaya kepemimpinan merupakan prediktor bagi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Teori ini menyatakan bahwa situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Bawahan dengan locus of control internal kepuasan kerjanya akan lebih tinggi dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif (Qurbani et al., 2021) sedangkan bawahan dengan locus of control eksternal kepuasan kerjanya akan lebih tinggi dengan gaya direktif. Teori Path Goal menjelaskan tentang perilaku pemimpin gaya direktif, gaya suportif, gaya partisipatif, gaya pengasuh dan gaya orientasi prestasi mempengaruhi pengharapan ini. Sehingga mempengaruhi prestasi kerja bawahan dan kinerja bawahan. Dengan mempergunakan salah satu dari empat gaya tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para bawahan dan mampu memberikan motivasi kepada mereka tentang kejelasan-kejelasan tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan efektif (Jodie Firjatullah et al., 2023)

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pada kuantitatif deskriptif dapat diperoleh gambaran sesungguhnya mengenai hubungan pada variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran angket langsung ke lapangan. Hal ini dilakukan untuk bahan evaluasi koperasi unit desa pada gaya kepemimpinan. Alasan memilih metode ini adalah agar peneliti khususnya bisa mengetahui secara pasti dan akurat tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini adalah 10 ketua dan 27 pengurus koperasi unit desa kabupaten barito kuala yang berjumlah 37. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer didapatkan dari observasi dan wawancara dan kuesioner. Kuesioner tersebut berisi pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan indikator pada penelitian yang relevan. Kemudian kuesioner tersebut disebarkan dalam bentuk angket dengan skala likert 5 poin yang terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju, kemudian dibagikan kepada semua responden yang hasilnya kemudian diolah menjadi data penelitian.

Setelah mengumpulkan data angket penelitian, maka langkah selanjutnya adalah mentabulasikan data hasil kuesioner angket penelitian kemudian diambil rerata dari setiap indikator gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Setelah itu, data yang sudah direrata dimasukkan ke

dalam aplikasi SPSS Statistcs versi 25, dan dilakukan pengujian data uji validitas menggunakan txt product moment dan reliabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbach sehingga data yang didapatkan reliable. Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian, diuji menggunakan uji analisis deskriptif dan asumsi klasik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maka selanjutnya adalah. Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.2.9 dan melihat kalkulasi total direct effect, Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai persamaan regresi sederhana dengan rumus $Y = a + bX$ (Syafrida Hafni Sahir, 2022) nilai uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan nilai 2,030 dan koefisien determinasi menggunakan rumus $KP = R^2 \times 100\%$, (Syafrida Hafni Sahir, 2022) dan data sekunder didapatkan dari dokumentasi yaitu memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data melalui buku, jurnal, makalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini dideskripsikan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5. Responden pada penelitian ini adalah para pengurus koperasi unit desa. Berdasarkan dari penyebaran 37 sampel penelitian ini.

Hasil Analisis Uji Prasyarat

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test			
		Gaya Kepemimpinan (X)	Kepuasan Kerja (Y)
N		37	37
Normal Parameter ^{a,b}	Man	74.84	68.00
	Std. Deviation	6.978	9.583
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.132
	Positive	.141	.132
	Negative	-.081	-.091
Test Statistic		.141	.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c	.106 ^c

a. Test distribution is normal
 b. Calculated from data
 c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dengan pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat probabilitas (Asymtotic Significance) pada *One Sample Kolmogorov Smrinov Test*. Diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smrinov* adalah sebesar 0,60>0,05 variabel gaya kepemimpinan dan 0.106>0,05 variabel kepuasan kerja. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.	
Kepuasan Kerja (Y)	Gaya Kepemimpinan (X)	Model	2716.000	1	2716.000	4.603	.031
		Residual	2343.791	1	2343.791	71.500	.000
		Total	3306.000	3			
		Within Groups	590.000	1	590.000	32.778	.000
		Total	3306.000	3			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa didapatkan sig. Deviation of Linearity adalah sebesar 0.795 yang mana nilai 0.795 adalah lebih besar dari 0,05 (0,795>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
(Constant)		-18.534		-1.969	.057
		9.411		1.969	.057
Gaya Kepemimpinan (X)		1.156	.125	9.233	.000
		.125	.842	9.233	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan reaksi linear berganda yaitu rumus berikut: $Y = -18,534 + 0,842X$

- Konstanta $a = -18,534$ menunjukkan nilai konstanta jika nilai variabel gaya kepemimpinan = 0, maka variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,836.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 1.156 yang berarti variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien yang bernilai positif dengan kepuasan kerja dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan 1%. Maka gaya kepemimpinan pada koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala akan meningkat sebesar 01.156.

Hasil Analisis Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	18.534	9.411	1.969	.057
Gaya Kepemimpinan (X)	1.156	.125	9.233	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata 5% (0,05). Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,0301. Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 1,156 dan nilai t hitung (9,233) < t tabel (2,0301) dengan tingkat signifikansi 0,057 < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.701	5.243

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,701 yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diuji pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Kuala. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala. Gaya Kepemimpinan Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala

Definisi gaya kepemimpinan ialah konsep pola perilaku umumnya stabil yang dilaksanakan pemimpin-pemimpin, peran pengurus koperasi bisa menjadi tolak ukur kesejahteraan koperasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan koperasi unit desa mampu bersikap dan berperilaku baik sehingga kepuasan kerja pengurus mengalami peningkatan dengan tingkat gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kategori sangat baik yang artinya pemimpin menjalankan kewajibannya sebagai ketua. Ketua koperasi mempunyai peranan penting untuk menghasilkan gaya kepemimpinan yang baik untuk koperasinya supaya bisa mengelola sikap bawahan atau pegawainya untuk pencapaian tujuan perusahaan atau koperasinya seorang pemimpin hendaknya juga harus bisa membaca dan memahami keinginan anggota dalam menciptakan kepuasan kerja serta rasa tanggung jawab atas maju mundur koperasi dimana pengurus tersebut bekerja, karena semangat kerja pengurus tergantung dari pimpinan dan gaya pimpinan itu sendiri. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diharapkan ketua serta seluruh pengurus yang terlibat akan mampu meningkatkan kepuasan kerja menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dicapai dengan menerapkan aturan-aturan kerja yang wajib ditaati oleh seluruh pengurus, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan seperti teliti dan berorientasi pada hasil, menjalin komunikasi dan Kerjasama yang baik antar pengurus, memberikan dorongan semangat, bantuan kepada sesama pengurus dan menghargai setiap pencapaian yang telah berhasil dilakukan. Penelitian ini sejalan dengan (Prayatna & Subudi, 2016) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dimana dikategori skor variabel menunjukkan hasil sangat baik pemimpin perusahaan mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pengurus koperasi unit desa yang di Kabupaten Barito Kuala termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya kepuasan kerja sudah memenuhi kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sisanya oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ade et al., 2017) yang menjelaskan mengenai variabel kepuasan kerja karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar secara keseluruhan memiliki rata-rata

tergolong sangat baik, hasil ini menunjukkan adanya rekan kerja yang saling mendukung dalam bekerja dan rasa nyaman bekerja dalam perusahaan

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji hipotesis regresi linear sederhana, uji t parsial dan koefisien determinasi diperoleh signifikan yang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu t hitung > t tabel yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya pemimpin menjalankan kewajibannya sebagai ketua. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian (Ade et al., 2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya pemimpin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh, jika gaya kepemimpinan kurang baik maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Sinurat, 2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan yang dapat dilihat dari nilai t hitung variabel lebih besar dari t tabel, koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah, satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

Jadi, hasil teori-teori diatas memperkuat hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh. Adapun indikator kepuasan kerja mengorganisir informasi dan data yang telah dikumpulkan memiliki dampak yang paling kuat terhadap variabel gaya kepemimpinan. Sehingga penelitian ini bagi koperasi unit desa sebagai pedoman untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan delegatif, karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pengurus dan tercapainya tujuan koperasi unit desa, bagi akademis memberikan pengaruh positif diharapkan dapat menjadi rujukan dalam kajian ilmiah untuk penelitian dengan keterkaitan sejenis. Dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam bagi peneliti selanjutnya terkait gaya kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, I. G., Saputra, E., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(12), 6592–6619. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/33935/21497>
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Economic Sciences*, 12(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/jm.v12i2.294>
- Angraini, A., Shakira Efendy, B., Munawarah, D., Nurqorihah, H., Santi Laoli, I., & Syamsir, S. (2022). Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(1), 16–22. <https://doi.org/10.38035/rtr.v5i1.574>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Crystallography, X. D. (2016). *Dr. Ir. Djoko, M.M, CPHCM., CHRMP.* https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Kepemimpinan_Strategis/MG6BEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Damayanti, S. dan R. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.o
- Darmawan, A., & Haryanto, T. (2020). *Koperasi Perkembangan Dan Perspektifnya Dalam Islam* (T. Haryanto (ed.)). <http://digital.library.ump.ac.id/id/eprint/1024>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 117–125. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/6994/5243>
- Dhini Rama Dhanian. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 190–194. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>
- Gerry Dwi Handara, M., & Mujiati, N. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 251867. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/5865/6392>
- Glisson, C., Landsverk, J., Schoenwald, S., Kelleher, K., Hoagwood, K. E., Mayberg, S., Green, P., Weisz, J., Chorpita, B., Gibbons, R., Green, E. P., Hoagwood, K., Jensen, P. S., Miranda, J., & Palinkas, L. (2008). Assessing the Organizational Social Context (OSC) of mental health services: Implications for research and practice. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 35(1–2), 98–113. <https://doi.org/10.1007/s10488-007-0148-5>
- Handoko, H. (1999). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 15. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=814649&val=7317&title=KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN>
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.)* (z-lib.org).pdf. [https://jdih.situbondokab.go.id/barang/buku/Filsafat dan Teori Kepemimpinan \(Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.\) \(z-lib.org\).pdf](https://jdih.situbondokab.go.id/barang/buku/Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf)
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1856. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09>
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 2155–2166. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.3426>
- Prasetya, D. W., Wasati, I., & Azhari, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 1, 197–208. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/11835>
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 845–872. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16001/12303>
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Raharjo, S. T., & Nafsiah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 69–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4190>
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/58>
- Soegiono, P. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Stakan terhadap Stres Kerja, dan Dampaknya bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 446–453. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/343>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodelogi Penelitian*.
- Walingsuci, T., Musadieg, M. Al, & Hamid, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). *Program Magister, Fakultas Ilmu*

Administrasi, Universitas Brawijaya, 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4>
190