

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOPERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION (CU) DOSNITAH PINANGSORI KECAMATAN PINANGSORI KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Samakmur¹⁾, Dinda Vebrina²⁾

^{1,2}Fakultas Pendidikan IPS dan Bahasa

¹drsamakmur@gmail.com,

²dindavebrina1997@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :
Submit, 24 Mei 2021
Revisi, 16 Juni 2021
Diterima, 14 Juli 2021
Publish, 10 Januari 2023

Kata Kunci :

Leadership,
Traditional,
Dutchand.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Koperasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (CU) Dosnitahi Pinangsori kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi. dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan perhitungan hasil analisis data yang diperoleh menggunakan SPSS versi 22 diperoleh thitung 4,265 bila dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan $(dk) = N - 2 = 58 - 2 = 56$ sehingga dapat diketahui ttabel 1,673 dengan membandingkan antara thitung dan ttabel terlihat bahwa lebih besar thitung daripada ttabel ($4,265 > 1,673$). Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Berarti hipotesis yang ditegakkan pada penelitian ini H_a Diterima dan H_0 ditolak. Artinya, "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Koperasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (CU) Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah".



This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Dinda Vebrina

Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

Email : dindavebrina1997@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. maka perusahaan perlu mengelolah sebaik mungkin karena kunci sukses perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal saja.

tapi manusia juga merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja, salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah meningkatkan produktivitas karyawan.

Keberhasilan produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun nonformal. Dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan harus bisa memantau para karyawan apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik atau tidak. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan kepemimpinan yang menjalankan peran pemimpin dengan baik dan bijaksana. seorang pemimpin wajib bertanggung jawab kepada karyawannya, dalam peranan sebagai pemimpin mereka harus menggerakkan karyawan untuk bekerja sama. Seorang manajer dalam memimpin organisasi dan dalam mengatur serta mengendalikan sumber daya yang ada harus memiliki skil kepemimpinan yang baik.

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilannya, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap peranan yang akan diterapkan. alasan dasar mengapa para pemimpin itu penting, karena mereka bertanggung jawab atas keefektifan organisasi, keberhasilan atau kegagalan dari semua organisasi terletak pada kualitas pemimpinnya.

Rapat Anggota memiliki kekuasaan tertinggi dalam koperasi yang tercermin dalam forum keputusan Rapat Anggota koperasi dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai tujuan bersama.

Koperasi salah satu bentuk badan hukum yang sudah lama dikenal di Indonesia. jadi koperasi merupakan bentuk dari sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, yang menghimpun dana dari anggota disebut dengan simpanan dan membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan berbentuk pinjaman. koperasi ini melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Koperasi Kredit "CU" Dosnitahi Pinangsori merupakan koperasi yang terdapat di Kecamatan Pinangsori tepatnya di Jln. SM. Raja Km.29,5. Kecamatan Pinangsori, yang dipimpin oleh Bapak Toto Munthe, S.S. yang dimana koperasi ini beroperasi dibidang simpan pinjam dan koperasi ini memiliki cukup banyak karyawan dalam operasional kerja.

Tabel 1
Daftar Jumlah Karyawan Koperasi Kredit "CU"
Dosnitahi Pinangsori

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|--------------|---------------|-----------------|
| 1 | Laki-laki | 41 orang |
| 2 | Perempuan | 17 orang |
| Total | | 58 orang |

Berdasarkan observasi awal peneliti tanggal 22 Februari 2022, kurangnya pemantauan dari pemimpin kepada karyawan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. masalah yang dihadapi salah satunya adalah kurangnya sikap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditandai dengan masih terdapat karyawan yang tidak hadir dan meninggalkan kantor pada saat jam operasional kerja berlangsung. dan masih ada karyawan yang tidak ikut apel pagi dan terlambat datang, ditandai dengan laporan absensi karyawan setiap bulannya.

Tabel 2
Daftar Absensi Anggota Karyawan Di "CU"
Dosnitahi Pinangsori
Tahun 2021-2022

| Bulan | Tidak Ikut Apel Pagi | Alpa | Izin | Sakit | Jumlah Keseluruhan karyawan |
|----------|----------------------|------|------|-------|-----------------------------|
| November | 52 | 14 | 20 | 6 | 58 |
| Desember | 55 | 14 | 26 | 24 | 58 |
| Januari | 46 | 12 | 11 | 10 | 58 |

Sumber: Kabag. Administrasi dan Umum

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan di atas, terlihat bahwa jumlah absensi karyawan yang sangat meningkat, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yaitu disiplin waktu yang dimana dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta diperlukan kepemimpinan yang memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang baik. Kondisi yang seperti ini perlu diatasi dengan adanya kepemimpinan yang baik yang melaksanakan perannya dengan baik secara langsung kepada karyawan agar Produktivitas kerja karyawan lebih optimal. Dari latar belakang masalah diatas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Koperasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (CU) Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah".**

Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bahwa bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:100), "produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Kemudian menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:293), mengemukakan bahwa "Produktivitas merupakan menyangkut pada masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang

diperoleh didalam proses produksi”. Selanjutnya menurut Sutrisno (2014:99) “Mendefinisikan produktivitas yaitu sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang) atau (jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hal yang akan dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Menurut Sedarmayanti (dalam, Izzah dan Ardiani 2016:214), “Produktivitas kerja merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam, Laksmiari 2019:57) “Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut”. Menurut Triton (dalam, Assagaf dan Dotulong 2015:641) “produktivitas kerja adalah perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau Perbandingan volume produksi (output) dan sumber daya yang digunakan (input)”.

Indikator Produktivitas kerja karyawan

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2009:104) ada beberapa indikator dari produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan, merupakan karyawan yang memiliki keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, merupakan salah satu yang dapat merasa baik tentang seseorang yang melakukannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari kemarin yang dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, merupakan peningkatan kemampuan kerja, Hal ini dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang Anda hadapi. Semakin sulit tantangannya, semakin mutlak diperlukan pengembangan diri..
5. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas yang diinginkan dari pekerjaan seorang karyawan memberikan hasil yang terbaik dan berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.
6. Efisiensi, merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. menurut Kartono (2019:55), “Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawah sejak lahir”. Selanjutnya menurut Robbins (2009:432) dalam Suwanto dan Priansa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kemudian menurut Rohman (2018:142), “Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela atau bekerja sama dengan pemberian perintah, semangat, kepercayaan, kegiatan, obsensi, konsisten, pemberian wewenang, perhatian, dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Usman (2006:282) pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi, dan tindakan kepada orang lain.

Indikator Kepemimpinan Koperasi

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang Hal ini sangat penting tidak hanya di dalam organisasi yang bersangkutan, tetapi juga secara internal. menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Ada tiga bentuk peranan pemimpin (dalam Sutrisno 2009:219) sebagai berikut:

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum di terima pendapat bahwa salah satu syarat seorang pemimpin adalah human skill. Keterampilan ini mutlak diperlukan karena manajer pada dasarnya berinteraksi tidak hanya dengan bawahannya tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan di dalam dan di luar organisasi, yang disebut pemangku kepentingan, dalam menunjukkan kepemimpinan. Ini adalah manifestasi dari peran interpersonal. Pertama, dilakukan dalam berbagai kegiatan hukum dan upacara sebagai simbol eksistensi organisasi. Berpartisipasi dalam berbagai upacara formal dan menanggapi undangan dari atasan, kolega, bawahan, dan mitra bisnis. Kedua, selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan para bawahan. Ketiga, peran selaku penghubung dimana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan *asset* organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksanadengan efisien dan efektif tanpa Mendukung informasi terkini, lengkap, dan andal karena diproses dengan benar. Peran ini datang dalam

tiga bentuk: Pertama, manajer adalah pengawas arus informasi yang terjadi ke dan dari organisasi. Kedua, peran sebagai pembagi informasi, peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya, dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan. Ketiga, peran Sebagai petugas hubungan masyarakat untuk asosiasi. Peran ini menuntut kemampuan mengkomunikasikan informasi secara memadai kepada berbagai pemangku kepentingan di luar organisasi, terutama mengenai informasi mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil yang dicapai organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan yaitu: pertama, sebagai Wirausahawan yang menjadi pemimpin diharapkan mampu secara terus menerus meninjau kembali situasi yang dihadapi organisasinya dan mencari serta menemukan peluang yang dapat dimanfaatkannya. Kedua, Peredam gangguan, maksudnya kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak *negative* bagi organisasi. Ketiga, sumber daya dan pembagi sumber daya memiliki kekuatan untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, untuk mempromosikan orang, untuk membuat bawahan bergantung padanya di peringkat yang lebih rendah..

2. METODE PENELITIAN

Menurut Syofian (2013:7), “Penelitian deskriptif adalah studi tentang variabel bebas, baik satu atau lebih (independen), tanpa membuat perbandingan atau menjalin hubungan dengan variabel lain. Suatu survei yang dilakukan untuk mengetahui nilai suatu variabel.

Populasi dan Teknik Sampel populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi *Credit Union* (CU) Dosnitahi Pinangsori berjumlah 58 orang tidak termasuk pemimpin yang berjumlah 1 orang . Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *sampling* total. Menurut Sugyono (2020:128) , *sampling* total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota dijadikan populasi semuanya.

Analisis Data

Analisis data adalah cara mengelolah data hasil penelitian sehingga membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Untuk mendapatkan pengaruh dari variabel maka peneliti melakukan analisis terhadap data yang diperoleh. Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan beberapa model analisis diantaranya sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik yang bertujuan untuk menggambarkan tentang kedua variabel penelitian secara umum. yaitu kepemimpinan koperasi sebagai variabel X dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel Y. Dengan

menggambarkan perhitungan Mean, Median, Modus, serta table Distribusi Frekuensi dan Grafik histogram.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugyono (2014:240), “statistik inferensial adalah yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi “r” *product moment* dengan pengolahan data menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Kepemimpinan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel X yaitu Kepemimpinan Koperasi di CU Dosnitahi Pinangsori Penyebaran data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Nilai Mean, Median, dan Modus dari Kepemimpinan Koperasi di “CU” Dosnitahi Pinangsori

| | |
|--------------------|---------|
| Valid | 58 |
| Missing | 0 |
| Mean | 71.66 |
| Std. Error of Mean | 1.461 |
| Median | 75.50 |
| Mode | 84 |
| Std. Deviation | 11.127 |
| Variance | 123.809 |
| Range | 36 |
| Minimum | 50 |
| Maximum | 86 |
| Sum | 4156 |

Sumber : *Olahan Data SPSS versi 22*

Berdasarkan analisis data di atas diperoleh nilai rata-rata (*mean*) 71,66 dikonsultasikan pada klasifikasi penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 7, maka posisi keberadaan Kepemimpinan Koperasi pada kategori “Baik”. kemudian nilai tengah (*median*) 75,50 termasuk pada kategori “Baik” dan nilai yang sering muncul (*modus*) 84 masuk pada kategori “Sangat Baik”. Hal ini dapat di lihat dari hasil jawaban karyawan pada angket Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10

Nilai Rata-Rata Tiap Indikator Kepemimpinan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

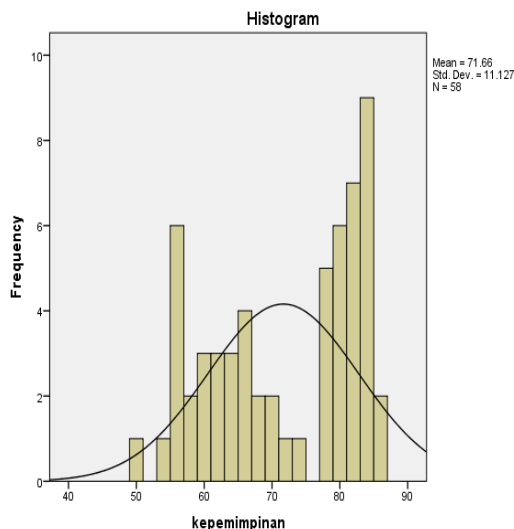
| No | Indikator | Rata-rata | Kriteria |
|----|-------------------------------------|-----------|----------|
| 1 | Peranan yang bersifat Interpersonal | 3,63 | Baik |
| 2 | Peranan yang bersifat informasional | 3,61 | Baik |
| 3 | Peranan pengambilan keputusan | 3,51 | Baik |

Tabel 11
Distribusi Frekuensi kepemimpinan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 50 | 1 | 1.7 | 1.7 |
| | 54 | 1 | 1.7 | 3.4 |
| | 55 | 6 | 10.3 | 13.8 |
| | 57 | 1 | 1.7 | 15.5 |
| | 58 | 1 | 1.7 | 17.2 |
| | 60 | 3 | 5.2 | 22.4 |
| | 61 | 2 | 3.4 | 25.9 |
| | 62 | 1 | 1.7 | 27.6 |
| | 63 | 1 | 1.7 | 29.3 |
| | 64 | 2 | 3.4 | 32.8 |
| | 65 | 2 | 3.4 | 36.2 |
| | 66 | 2 | 3.4 | 39.7 |
| | 68 | 2 | 3.4 | 43.1 |
| | 69 | 1 | 1.7 | 44.8 |
| | 70 | 1 | 1.7 | 46.6 |
| | 72 | 1 | 1.7 | 48.3 |
| | 74 | 1 | 1.7 | 50.0 |
| | 77 | 1 | 1.7 | 51.7 |
| | 78 | 4 | 6.9 | 58.6 |
| | 79 | 1 | 1.7 | 60.3 |
| | 80 | 5 | 8.6 | 69.0 |
| | 82 | 7 | 12.1 | 81.0 |
| | 84 | 9 | 15.5 | 96.6 |
| | 85 | 1 | 1.7 | 98.3 |
| | 86 | 1 | 1.7 | 100.0 |
| Tota | 1 | 58 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Olahan Data SPSS Veri 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh nilai pada interval 50-60 sebanyak 13 orang atau 20,6%, nilai pada interval 61-70 sebanyak 14 orang atau 23,8 %, nilai pada interval 71-80 sebanyak 13 orang atau 22,3%, dan nilai pada interval 81-90 sebanyak 18 orang atau 31%. Dari data frekuensi di atas dapat dibuat gambar histogram sebagai berikut:



Gambar 2 : Histogram Kepemimpinan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

Deskriptif Data Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (CU) Dosnitahi Pinangsori

Dari hasil jawaban responden tentang produktivitas karyawan koperasi simpan pinjam CU Dosnitahi Pinangsori diperoleh nilai terendah 56 dan nilai tertinggi 75 sedangkan skor maksimal yang mungkin dicapai adalah 100 dimana nilai tengah (median) adalah 65,97 Dan perhitungan statistik produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada lampiran dan penyebaran data tersebut dapat dilihat pada tabel nilai mean, median, dan modus produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 12
Nilai Mean, Median dan Modus Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

| | |
|--------------------|--------|
| Valid | 58 |
| Missing | 0 |
| Mean | 65.97 |
| Std. Error of Mean | .660 |
| Median | 66.50 |
| Mode | 70 |
| Std. Deviation | 5.026 |
| Variance | 25.262 |
| Range | 19 |
| Minimum | 56 |
| Maximum | 75 |
| Sum | 3826 |

Sumber : Olahan SPSS Versi 22

Tabel 13
Nilai Rata-Rata Tiap Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

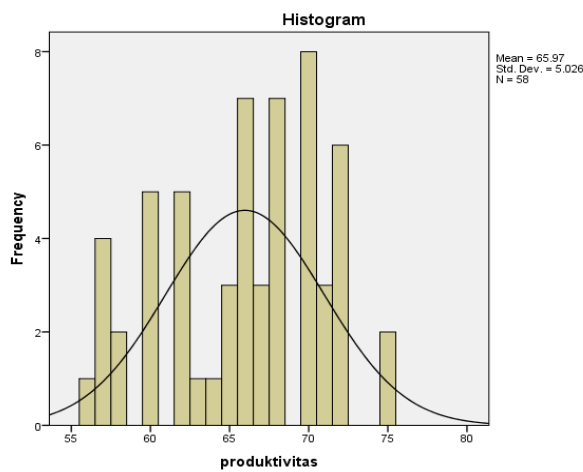
| No | Indikator | Rata-rata | Kriteria |
|----|---------------------------------|-----------|----------|
| 1 | Kemampuan | 3,51 | Baik |
| 2 | Meningkatkan hasil yang dicapai | 3,26 | Baik |
| 3 | Semangat kerja | 3,40 | Baik |
| 4 | Pengembangan diri | 3,36 | Baik |
| 5 | Mutu | 3,30 | Baik |
| 6 | Efisiensi | 2,87 | Cukup |

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Val id | 56 | 1 | 1.7 | 1.7 |
| | 57 | 4 | 6.9 | 8.6 |
| | 58 | 2 | 3.4 | 12.1 |
| | 60 | 5 | 8.6 | 20.7 |
| | 62 | 5 | 8.6 | 29.3 |
| | 63 | 1 | 1.7 | 31.0 |
| | 64 | 1 | 1.7 | 32.8 |
| | 65 | 3 | 5.2 | 37.9 |
| | 66 | 7 | 12.1 | 50.0 |
| | 67 | 3 | 5.2 | 55.2 |
| | 68 | 7 | 12.1 | 67.2 |
| | 70 | 8 | 13.8 | 81.0 |
| | 71 | 3 | 5.2 | 86.2 |
| | 72 | 6 | 10.3 | 96.6 |
| | 75 | 2 | 3.4 | 100.0 |
| Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh nilai pada interval 56 sebanyak 1 orang atau 1,7%, nilai pada interval 57 sebanyak 4 orang atau 6,9% , nilai pada interval 58 sebanyak 2 orang atau 3,4%, nilai pada interval 60 sebanyak 5 orang atau 8,6%, nilai pada interval 62 sebanyak 5 orang atau 8,6%, nilai pada interval 63 sebanyak 1 orang atau 1,7%, nilai pada interval 64 sebanyak 1 orang atau 1,7%, nilai pada interval 65 sebanyak 3 orang atau 5,2%, nilai pada interval 66 sebanyak 7 orang atau 12,1%, nilai pada interval 67 sebanyak 3 orang atau 5,2%, nilai pada interval 68 sebanyak 7 orang atau 12,1%, nilai pada interval 70 sebanyak 8 orang atau 13,8%, nilai pada interval 71 sebanyak 3 orang atau 5,2%, nilai pada interval 72 sebanyak 6 orang atau 10,3%, dan nilai pada interval 75 sebanyak 2 orang atau 3,4%. Data di atas dapat digambarkan secara histogram seperti gambar berikut.



Gambar 3 :Histogram Produktivitas Kerja Karyawan

PENGUJIAN HIPOTESIS
Berdasarkan hasil kajian teoritis , dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha dapat diterima dan menolak H0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan koperasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori.

Tabel 16
Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 49.940 | 3.802 | | 13.135 | .000 |
| kepemimpinan | .224 | .052 | .495 | 4.265 | .000 |

Sumber : Olahan data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS Versi 22 pada tabel untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 4,265 sedangkan t tabel = 1,673 dengan demikian dapat diketahui jika t hitung lebih besar dari pada t tabel = (4,265>1,673), dengan nilai sig. = 0,000 pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% = 0,05. Dengan demikian maka

dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,00<0,05), Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Koperasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori.

4. PEMBAHASAN

1. Gambaran Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan atau bekerja sama dalam suatu usaha dengan cara pemberian perintah, semangat, kepercayaan, kegiatan, tanggungjawab, konsisten, pemberian wewenang, perhatian, motivasi dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil data dari kepemimpinan di Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori kecamatan pinangsori kabupaten tapanuli tengah perolehan nilai rata-rata 71,66 apabila di konsultasikan pada kriteria penilaian di Bab III, maka posisi keberadaan kepemimpinan masuk pada kategori “Baik”, artinya Kepemimpinan di “CU” Dosnitahi Pinangsori sudah baik dan lebih ditingkatkan lagi supaya lebih baiknya lagi dalam mencapai tujuan organisasi karena kepemimpinan sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori.

2. Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori

Produktivitas Kerja pada dasarnya menurut Triton (dalam Assagaf dan Datulong 2015:641) adalah perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber yang digunakan (Input). berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh nilai rata-rata sebesar 65,97. apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III, maka posisi keberadaan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi “CU” Dosnitahi Pinangsori masuk pada kategori “Cukup”, artinya Produktivitas Kerja Karyawan lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan Koperasi simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori.

3. Pengaruh Kepemimpinan Koperasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 hasil dari perhitungan antara Pengaruh Kepemimpinan Koperasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “CU” Dosnitahi Pinangsori terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, bila pemimpin memberikan pengaruh yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan juga sebaliknya, bila kepemimpinannya memberikan pengaruh yang kurang baik maka akan berdampak kurang baik terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi

“CU” Dosnitahi Pinangsori. Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 diperoleh indeks R Square sebesar 0,245 yang artinya Variabel X(Kepemimpinan) dapat memberikan pengaruh terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 0,245 atau 24,5% dan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dengan tujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan koperasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi Credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori, penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan koperasi Credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori, diperoleh nilai rata-rata 71,66 dan jika dilihat pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan pada tabel 7 pada Bab III, sehingga masuk dalam kategori “ Baik ”.
2. Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori, diperoleh nilai rata-rata sebesar 65,97 dan jika dilihat pada kriteria penilaian produktivitas kerja karyawan yang telah ditetapkan pada tabel 7 Bab III, sehingga masuk dalam kategori “Cukup” dengan kata lain produktivitas karyawan di koperasi Credit Union “CU”, Dosnitahi Pinangsori sudah Cukup.
3. Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS Versi 22 pada tabel untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 4,265 sedangkan t tabel = 1,673 dengan demikian dapat diketahui jika t hitung lebih besar dari pada t tabel = (4,265 > 1,673), dengan nilai sig = 0,000, pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% = 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,00 > 0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Koperasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori. dengan kata lain, semakin bagus kepemimpinan Koperasi di kantor tersebut maka produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan Koperasi maka semakin rendah Produktivitas Kerja Karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian dan implikasi penelitian yang dikemukakan tersebut, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Koperasi Credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori, selaku pemimpin perusahaan diharapkan supaya menerapkan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya agar meningkatnya produktivitas kerja karyawan Koperasi credit Union “CU” Dosnitahi Pinangsori

Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Kepada Karyawan, hendaknya mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan dari pada perusahaan tersebut.
3. Kepada koperasi kredit “CU” Dosnitahi pinangsori, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun Referensi dalam pengembangan usaha tersebut.
4. Kepada rekan-rekan mahasiswa dan para peneliti lain, ada kemungkinan kelemahan yang terjadi dalam pelaksanaan penelitian ini, diharapkan agar karya ilmiah ini dapat menjadi sumber bahan kajian yang relevan, dapat dimanfaatkan untuk membuat atau menyelesaikan karya ilmiahnya dan dapat memperdalam karya ilmiah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assagaf Dan Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.3. No.2.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: KENCANA.
- Chandra Dan Prasetya. 2015. *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada PT.KMK Global Sport*. *Jurnal Ekonomika*. ISSN :2338-7807. Vol.1.No.1.
- D. Vebrina, “faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha mahasiswa pendidikan ekonomi institut pendidikan tapanuli selatan”, *jurnal education and development*, vol. 9, no. 3, pp. 400-405, jul. 2021.
- Izzah Dan Ardiani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT.Mulia Makmur Elektrikatama*. *Jurnal Ilmu Administrasi*. ISSN 141-0830. Vol.XIII.No.02.
- Kabag. *Administrasi dan umum*. 2022.
- Kartono, kartini. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laksmiari. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. P-ISSN: 2499-1418, E-ISSN: 2599-1426. Vol.11.No.1.

- Nazir, Moh.. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins.Stephen P dan Judge Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung.PT Rafika Aditama.
- Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: KENCANA
- Sugyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Gava Media.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.