

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KEPUASAN KARYAWAN, DAN PARTISIPASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA ABADI DESA PEMARON

Gusti Made Dharma Hartawan¹, Putu Ella Purnama Dewi²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:

Gaya
Kepemimpinan
Otoriter, Kepuasan
Karyawan,
Partisipasi Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Karyawan, dan Partisipasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh. Metode pengambilan sampel yang menggunakan pemilihan acak orang dari seluruh populasi. Tiga puluh sembilan responden adalah pekerja di Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi di Desa Pamaron. Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians atau SEM berbasis komponen, khususnya Partial Least Squares (PLS) Visual versi 3.0, digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Hubungan positif dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan otokratis dan kinerja karyawan ditemukan dalam hasil penelitian untuk hipotesis pertama. Korelasi positif antara kebahagiaan karyawan dan kinerja ditemukan dalam hasil uji hipotesis kedua. Hipotesis kedua diterima, sedangkan hipotesis 3 mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara partisipasi karyawan dan kinerja di tempat kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Authoritarian Leadership Style, Employee Satisfaction, and Work Participation on Employee Performance at the Karya Abadi Savings and Loans Cooperative in Pamaron Village. The research method used in this study is quantitative. A questionnaire was used to collect data for this study. In this study, the author used a saturated sample. The sampling method uses random selection of people from the entire population. The thirty-nine respondents were workers at the Karya Abadi Savings and Loans Cooperative in Pamaron Village. Structural Equation Modeling (SEM) based on variance or component-based SEM, especially Partial Least Squares (PLS) Visual version 3.0, was used for data analysis in this study. A positive and statistically significant relationship between autocratic leadership style and employee performance was found in the results of the study for the first hypothesis. A positive correlation between employee happiness and performance was found in the results of the second hypothesis test. The second hypothesis was accepted, while hypothesis 3 revealed that there was a positive and statistically significant relationship between employee participation and performance in the workplace.

Keywords:

Authoritarian
Leadership Style,
Employee Satisfaction,
Work Participation,
Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan seperti Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Abadi di Desa Pamaron perlu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusianya agar dapat mengikuti perkembangan dunia bisnis yang terus berubah dan kompetitif. Pendekatan manajemen yang diambil oleh perusahaan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan yang otoriter, kebahagiaan karyawan, dan keterlibatan di tempat kerja. (Al-Kharabsheh et al., 2023). Gaya kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan pengambilan keputusan yang sentralistik dan pengendalian yang ketat, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan partisipasi kerja karyawan. Di sisi yang lain, kepuasan karyawan dianggap sebagai faktor kritis yang dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Partisipasi kerja, sebagai bentuk keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, juga diyakini dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Dalam beberapa kasus, struktur ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dengan memangkas birokrasi dan menyederhanakan proses kerja. Pengambilan keputusan yang tegas dan fokus pada pencapaian target bisnis dapat mendorong efisiensi operasional, yang pada gilirannya dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan otoriter juga dapat menyediakan landasan yang stabil dan konsisten, menciptakan ketahanan perusahaan di tengah ketidakpastian. Gaya kepemimpinan yang kuat dapat memberikan arah yang jelas, mengurangi kebingungan di kalangan karyawan, dan mempertahankan stabilitas organisasi.

Keberhasilan kepemimpinan otoriter sangat tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi. Beberapa individu dan tim mungkin merespons positif terhadap pendekatan ini, sementara yang lain mungkin membutuhkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Oleh karena itu, sukses implementasi kepemimpinan otoriter terletak pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan dan karyawan. Kombinasi elemen-elemen dari berbagai gaya kepemimpinan mungkin menjadi strategi yang paling efektif untuk mencapai tujuan bisnis dan membangun budaya organisasi yang berkelanjutan.

Meskipun penerapan kepemimpinan otoriter dapat membawa manfaat tertentu dalam mengelola suatu organisasi, seorang pemimpin yang bijak harus tetap mempertimbangkan aspek eksternal, termasuk pendapat dan masukan dari karyawan. Mendengarkan pandangan karyawan menjadi elemen kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memberdayakan anggota tim. Pemimpin yang menerapkan gaya otoriter dapat membuat keputusan dengan tegas, keberhasilan jangka panjang organisasi juga tergantung pada kolaborasi dan partisipasi aktif karyawan. Pentingnya mendengarkan pendapat karyawan terletak pada kemampuan pemimpin untuk memahami dinamika internal organisasi dan menangkap ide-ide inovatif dari berbagai tingkatan (Atouba, 2021). Karyawan yang merasa didengar cenderung lebih terlibat dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan partisipasi dan kinerja keseluruhan. Selain itu, pendekatan ini dapat menciptakan iklim kerja yang inklusif dan membantu membangun kepercayaan di antara pemimpin dan anggota tim.

Aspek eksternal juga mencakup dinamika pasar, tren industri, dan perubahan lingkungan bisnis yang dapat memengaruhi strategi dan kebijakan organisasi. Dengan mempertimbangkan pandangan karyawan, seorang pemimpin dapat mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana perubahan eksternal tersebut dapat memengaruhi operasi dan tujuan perusahaan. Hal ini membuka peluang untuk merumuskan strategi yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan yang mungkin muncul. Dengan demikian, walaupun penerapan kepemimpinan otoriter dapat diterapkan untuk keperluan efisiensi dan ketertiban, pemimpin yang efektif akan menyadari pentingnya

mendengarkan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Integrasi pandangan dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan yang kompleks. Penelitian sebelumnya juga turut mendukung pengembangan judul ini; misalnya, penelitian Nugraha tahun 2023 tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas pekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPPS) Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor adalah salah satu penelitian tersebut. Menurut penelitian dari Cabang Jatibarang, atasan yang otoriter memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan data pendukung lain seperti observasi didapatkan sebuah data perihal rekapitulasi kehadiran karyawan di koperasi simpan pinjam pada tahun 2023 perbulannya, sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pemaron Tahun 2023

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pemaron
Tahun 2023

Tahun 2023			
Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Ketidakhadiran	%
Januari	40	5	87,5%
Februari	40	8	80%
Maret	40	5	87,5%
April	40	7	82,5%
Mei	40	9	77,5%
Juni	40	6	85%
Juli	40	10	75%
Agustus	40	5	87,5%
September	40	7	82,5%
Oktober	40	8	80%
November	40	6	85%
Desember	40	7	82,5%

Sumber : Data Absensi Karyawan KSP Karya Abadi Desa Pemaron tahun (2023)

Berdasarkan table 1 dapat memberikan gambaran terkait kehadiran karyawan perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pemaron pada setiap bulannya. Dengan tetapnya jumlah karyawan pada angka 40 setiap bulannya, tabel menggambarkan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan selama setahun. Bulan Januari, Maret dan Agustus menunjukkan tingkat kehadiran yang paling tinggi terjadi , yaitu 87,5%, sementara bulan Juli mencatat data karyawan yang tidak hadir paling banyak dengan presentase 75%. Rekapitulasi bulanan tersebut memberikan pandangan yang jelas tentang pola kehadiran karyawan sepanjang tahun 2023.

Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab fluktuasi ini, seperti perubahan kebijakan perusahaan, kondisi eksternal, atau masalah internal yang mungkin memengaruhi kehadiran karyawan. Peningkatan dan penurunan persentase ketidakhadiran di berbagai bulan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Misalnya, pada bulan Juli, ketika tingkat ketidakhadiran tinggi, mungkin diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk memahami penyebabnya dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kehadiran. Sebaliknya, bulan Januari, Maret dan Agustus dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah dapat menjadi titik referensi untuk identifikasi faktor-faktor positif yang dapat diadopsi dan diterapkan pada bulan-bulan lain. Adapun fenomena lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, dapat dilihat dari data pencapaian target kerja karyawan pada tahun 2023.

Tabel 2.Target Kerja Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pemaron Tahun 2023

No.	Bulan	Target Kerja (Kredit)	
		Target (Kantor)	Tercapai
1	Januari	Rp. 180.000.000	Rp. 170.300.000
2	Februari	Rp. 180.000.000	Rp. 164.300.000
3	Maret	Rp. 180.000.000	Rp. 165.150.000
4	April	Rp. 180.000.000	Rp. 160.550.000
5	Mei	Rp. 180.000.000	Rp. 160.900.000
6	Juni	Rp. 180.000.000	Rp. 157.550.000
7	Juli	Rp. 180.000.000	Rp. 147.300.000
8	Agustus	Rp. 180.000.000	Rp. 148.400.000
9	September	Rp. 180.000.000	Rp. 185.500.000
10	Oktober	Rp. 180.000.000	Rp. 185.000.000
11	November	Rp. 180.000.000	Rp. 190.600.000
12	Desember	Rp. 180.000.000	Rp. 180.000.000

Sumber : Data Kinerja KSP Karya Abadi Desa Pemaron 2023.

Tabel yang diberikan mencakup data tentang target kerja bulanan dan pencapaian yang terkait selama setahun penuh. Sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang peminjaman kredit, realisasi hasil kinerja karyawan dalam mencapai jumlah peminjaman nasabah mendapatkan rata-rata kurang dari target yaitu Rp. 180.000.000 dengan rata-rata target yang didapat adalah Rp. 160.000.000 sampai dengan Rp. 170.000.000 perbulannya. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa target yang diberikan kepada karyawan jarang sekali terpenuhi jadi dapat dikatakan bahwa kinerja dari masing-masing karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang sudah diberikan.

Karakteristik utama dari kepemimpinan otoriter melibatkan struktur hierarkis yang kuat, komunikasi satu arah yang dominan, dan aturan yang ketat. Pemimpin otoriter seringkali menetapkan standar tinggi dan mengharapkan ketaatan penuh dari bawahan. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini adalah pengambilan keputusan yang cepat dan efisien, terutama dalam situasi darurat atau ketika diperlukan tindakan tegas. Namun, terdapat pula kelemahan, seperti kurangnya partisipasi dan keterlibatan anggota tim, potensi penghambatan kreativitas, serta munculnya perasaan ketidakpuasan di antara bawahan (Wikhamn et al., 2022). Kepuasan karyawan adalah ukuran sejauh mana anggota tim atau pekerja merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji, tetapi juga melibatkan berbagai faktor lain yang mempengaruhi pengalaman dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Mulyana et al., 2021). Sementara Risal 2023 menegaskan bahwa Partisipasi kerja, juga dikenal sebagai partisipasi karyawan atau partisipasi dalam pengambilan keputusan, merujuk pada keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja. Ini mencakup memberikan karyawan akses terhadap informasi, mendengarkan pandangan mereka, dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi pada pembuatan keputusan yang memengaruhi pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam kerangka pemikiran ini, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Semakin baik gaya kepemimpinan otoriter , maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron.

H2 : Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron.

H3 : Semakin tinggi partisipasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus dan kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2017), salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan kausal adalah metode kuantitatif kausal. Sesuai dengan judul penelitian, adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel bebas (Independent) terdiri dari Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Kepuasan Karyawan (X2), Partisipasi Kerja (X3) dan variabel terikat (Dependent) terdiri dari Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini mencari pengaruh variabel independen dan dependen sekaligus menguji hipotesis. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini tersedia dan relevan, sehingga dipilih Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron sebagai lokasi penelitian. Apabila jumlah subjek tidak mencapai ratusan, penelitian ini menyarankan untuk mengambil sampel seluruh populasi sesuai dengan pedoman pemilihan sampel. Apabila seluruh populasi (dalam hal ini 39 orang) dijadikan sampel, maka metode ini disebut *sampling jenuh*, Sugiyono (2019).

Untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini, digunakan kuesioner. Skala Likert, alat ukur untuk sentimen dan perspektif orang-orang terhadap topik tertentu, digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Salah satu cara untuk mengubah variabel terukur menjadi variabel indikator adalah dengan menggunakan skala Likert. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Sumber informasi primer dan sekunder dipertimbangkan saat mengembangkan kuesioner. Jika kita ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan otoriter memengaruhi kebahagiaan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan di tempat kerja, kita perlu melihat data primer, yang mencakup hal-hal seperti hasil yang direkam dan observasi lapangan. Sebaliknya, data sekunder berasal dari sumber yang bukan pemroses itu sendiri, seperti catatan yang tersedia untuk umum atau data yang digunakan oleh organisasi lain. Data yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada tahun 2023 merupakan salah satu contoh data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Perhitungan dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk memproses data. Para ilmuwan lebih memilih menggunakan program ini karena menyederhanakan dan mempercepat perhitungan mereka. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS untuk menganalisis data. PL-SEM merupakan singkatan dari "parts and variants" dan merupakan salah satu jenis model persamaan struktural. Salah satu model kausal yang dapat digunakan untuk menjelaskan dampak variabel independen terhadap variabel konstruk dependen adalah Partial Least Squares (PLS) (Andreas Wijaya, 2019: 10).

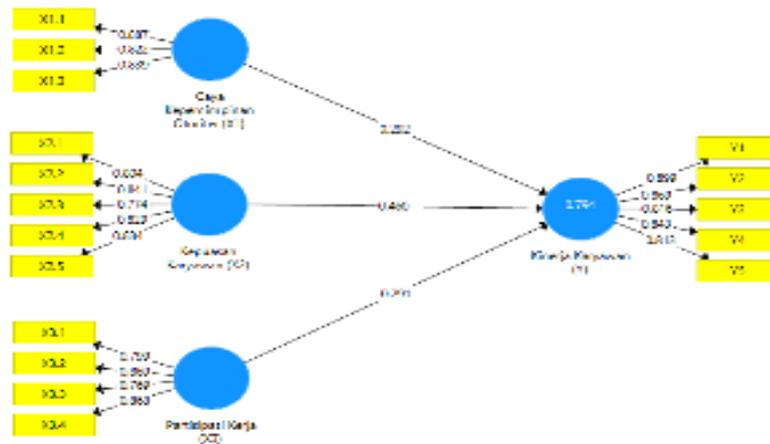
Untuk mengetahui apakah model tersebut valid dan reliabel, proses analisis data menggunakan metode evaluasi model pengukuran atau model eksternal. Menurut Ghazali (2019), reliabilitas komposit dan blok indikator Cronbach alpha, serta validitas konvergen dan diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten, digunakan untuk menilai model eksternal dengan indikator reflektif. Untuk memastikan keakuratan (reliabilitas) konstruk, pengukuran model dilakukan bersamaan dengan uji validitas. Ketepatan, akurasi, dan konsistensi struktur pengukuran instrumen ditunjukkan melalui pengujian reliabilitas. Keandalan komposit dan Cronbach's alpha adalah dua metode untuk menguji keandalan konstruk menggunakan indikator reflektif. Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji keandalan. (Ghozali, 2019). Dengan menggunakan statistik-t sebesar 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%, kita dapat menguji hipotesis secara statistik. Kita dapat menerima H_a dan menolak H_o jika statistik-t lebih besar dari 1,96. Jika nilai-p kurang dari 0,05, maka dapat menerima H_a dan menolak atau menerima hipotesis nol menggunakan probabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil survei menunjukkan bahwa 39 kuesioner memenuhi kriteria untuk penelitian ini. Setelah itu, kami menggunakan Smart-PLS versi 3 untuk menganalisis data survei, dan kami memeriksa validitas dan reliabilitas model menggunakan model pengukuran (model eksternal). menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Internal Consistency Reliability.

Memeriksa reliabilitas hubungan setiap indikator dengan variabel atau konstruk yang mendasarinya adalah tujuan dari validitas konvergen. Pemuatan eksternal, faktor pemuatan, dan rata-rata average variance extracted (AVE) adalah cara yang valid untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam suatu pengujian. Nilai korelasi yang lebih besar dari 0,7 antara pengukuran refleksi tunggal dan struktur yang diukur dianggap tinggi. Gambar 5.1 di bawah ini menunjukkan pemuatan eksternal untuk penelitian ini:



Gambar 1. Outer Model Indikator ke Variabel

Gambar 1. menunjukkan model spesifikasi antar variabel-variabel laten dengan indikatornya masing-masing beserta nilai outer loadingnya. Berikut merupakan tabel hasil pengujian convergent validity.

Tabel 3. Outer Loading Indikator Variabel Penelitian

	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	Kepuasan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Partisipasi Kerja (X3)
X1.1	0.887			
X1.2	0.822			
X1.3	0.839			
X2.1		0.804		
X2.2		0.841		
X2.3		0.774		
X2.4		0.829		
X2.5		0.834		
X3.1				0.799
X3.2				0.869
X3.3				0.769
X3.4				0.868
Y1			0.899	
Y2			0.869	
Y3			0.816	
Y4			0.843	

	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	Kepuasan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Partisipasi Kerja (X3)
Y5			0.813	

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 3.

Berdasarkan hasil dari tabel 3. menunjukkan bahwa nilai outer loading atau loading factor seluruh indikator variabel penelitian sudah memiliki nilai lebih tinggi dari 0,70 sehingga semua indikator valid.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0.722
Kepuasan Karyawan (X2)	0.667
Partisipasi Kerja (X3)	0.684
Kinerja Karyawan (Y)	0.720

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 3.

Semua variabel yang diperiksa memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa data tersebut valid, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Validitas diskriminan konstruk laten merupakan upaya untuk mengukur seberapa berbedanya konstruk tersebut dari konstruk lainnya. Setiap konstruk diperiksa nilai cross-loading-nya untuk memastikan bahwa konstruk tersebut memiliki hubungan yang lebih kuat dengan item yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai prediksi lebih tinggi dari 0,7, menurut Ghazali (2016). Hasil uji validitas diskriminan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Cross Loading Indikator Variabel Penelitian

	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	Kepuasan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Partisipasi Kerja (X3)
X1.1	0.887	0.509	0.688	0.603
X1.2	0.822	0.530	0.581	0.476
X1.3	0.839	0.373	0.556	0.417
X2.1	0.523	0.804	0.737	0.551
X2.2	0.449	0.841	0.627	0.440
X2.3	0.398	0.774	0.635	0.402
X2.4	0.340	0.829	0.632	0.540
X2.5	0.555	0.834	0.610	0.530
X3.1	0.464	0.574	0.620	0.799
X3.2	0.463	0.619	0.615	0.869
X3.3	0.507	0.360	0.578	0.769
X3.4	0.531	0.446	0.642	0.868
Y1	0.706	0.729	0.899	0.670
Y2	0.734	0.720	0.869	0.699
Y3	0.547	0.584	0.816	0.555
Y4	0.489	0.698	0.843	0.739
Y5	0.556	0.642	0.813	0.455

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 3.

Tabel 5. Semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai cross-loading di atas 0,70 yang menunjukkan validitasnya, dan korelasi antara indikator dan konstruk lebih kuat dibandingkan korelasi antara indikator dan konstruk lainnya. Selain menggunakan cross loading, validitas discriminant juga dianalisis menggunakan Fornell-Larcker Criterion.

Tabel 6.Fornell-Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	Kepuasan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Partisipasi Kerja (X3)
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0.850			
Kepuasan Karyawan (X2)	0.557	0.817		
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	0.799	0.849	
Partisipasi Kerja (X3)	0.594	0.606	0.743	0.827

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 3

Pada Tabel 6. menunjukkan nilai akar AVE seluruh variabel lebih besar dari korelasi antar konstruk laten, sehingga data penelitian dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan menggunakan reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha. Pada pengukuran ini, apabila nilai $>0,7$ tercapai maka struktur dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha merupakan pengujian reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha $>0,7$ (Ghozali, 2016). Hasil pengujian reliabilitas struktural adalah sebagai berikut :

Tabel 7.Composite Reliability dan Cronbach's alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0.808	0.886
Kepuasan Karyawan (X2)	0.875	0.909
Kinerja Karyawan (Y)	0.903	0.928
Partisipasi Kerja (X3)	0.845	0.896

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 3.

Tabel 7. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, dengan reliabilitas komposit dan alpha Cronbach keduanya melebihi 0,70. Salah satu cara untuk mengukur kekuatan penjelasan konstruk eksogen atas konstruk endogen adalah koefisien determinasi R-kuadrat (R^2). Nilai antara nol dan satu diprediksi untuk koefisien determinasi (R-squares). Nilai R-kuadrat disesuaikan dengan mengurangi nilai galat standar dari nilai R-kuadrat awal. Saat mengevaluasi kapasitas konstruk eksogen untuk menjelaskan konstruk endogen, nilai R-kuadrat yang Disesuaikan memberikan gambaran yang lebih meyakinkan daripada R-squares. Kriteria nilai R square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan bahwa model kuat (besar), moderat (sedang), dan lemah (kecil) (Ghozali, 2016). Hasil pengujian R-squares (R^2) diperoleh sebagai berikut :

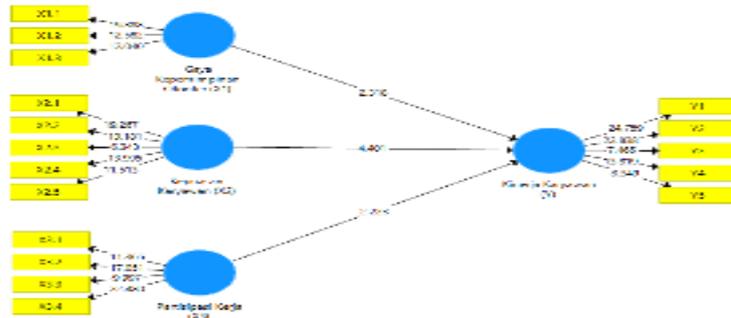
Tabel 8. Hasil Pengujian R Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.794

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 4.

Hasil dari Tabel 8. Menunjukkan nilai model ini kuat, sebagaimana dibuktikan oleh nilai R-kuadrat yang tinggi sebesar 0,794 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan otoriter, kebahagiaan karyawan, dan keterlibatan kerja mencakup 79,4% varians dalam kinerja karyawan,

sedangkan faktor-faktor lain mencakup 20,6% sisanya. Model penelitian ini tergolong model kuat karena nilai R-kuadratnya sebesar 0,794, yang lebih besar dari 0,67. Gambar model hasil pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model Pengujian Hipotesis

Gambar 2. menunjukkan gambar model pengujian hipotesis. Tabel hasil pengujian hipotesisnya disajikan dalam Tabel 5.8 berikut :

Tabel 9. Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.292	0.294	0.126	2.318	0.021
Kepuasan Karyawan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.460	0.468	0.104	4.401	0.000
Partisipasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.291	0.280	0.131	2.223	0.027

Sumber: Output SmartPLS (2024), Lampiran 5.

Hasil pengujian pengaruh langsung yang tersaji dalam tabel 9 diatas menunjukkan bahwa :

1. Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa p value $0,021 < 0,05$ yang menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,292 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama diterima.
2. Hasil pengujian pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,460 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua diterima. Kepuasan karyawan menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai koefisien pengaruh paling menjauhi 0 yakni 0,460.
3. Hasil pengujian pengaruh partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa p value $0,027 < 0,05$ yang menunjukkan partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,291 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur = 0,292, t-statistik = 2,318). Karena nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,960, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif, searah, dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama dapat diterima. Di Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron, terjadi hal yang ganjil ketika pimpinan mengambil keputusan penting dan mengarahkan kegiatan tanpa berkonsultasi dengan pekerja atau staf. Pekerja diharapkan untuk mengikuti perintah tanpa banyak memberikan kesempatan untuk berdebat atau menolak. Timpe (Darmawan, 2013: 192) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tindakan, sikap, dan perilaku rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan pandangan tersebut. Temuan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan otoriter berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dikuatkan oleh Hardian (2015) dan Siswanto (2017).

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan t-statistik sebesar 4,401 dan koefisien jalur sebesar 0,460. Nilai t-tabel (1,960) lebih kecil dari angka tersebut. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan dan kinerja karyawan. Hipotesis kedua akan kami terima. Karena Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi bergerak di bidang usaha pinjaman, maka karyawannya mempunyai tanggung jawab untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Karyawan cenderung lebih bersemangat dan antusias ketika mengerjakan proyek yang menantang dan beragam. Penurunan kepuasan merupakan dampak umum dari pekerjaan yang monoton. Lebih lanjut, Rosita (2016) mengutip penelitian terdahulu yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan dan kinerja karyawan. Disimpulkan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dengan komitmen organisasi, dan komitmen pada gilirannya mempengaruhi kepuasan karyawan secara tidak langsung

Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menghasilkan nilai t-statistik sebesar 2,223 dan koefisien jalur sebesar 0,291 untuk Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-tabel (1,960) lebih kecil dari nilai t-statistik. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Terlihat jelas bahwa Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron belum membentuk tim atau panitia kerja yang memungkinkan karyawan di semua tingkatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya merupakan wujud komitmen dan keterlibatan di tempat kerja, menurut Noe (2011:424). Keterlibatan kerja dan keterlibatan karyawan merupakan ukuran seberapa besar keinginan pekerja untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam pekerjaannya (Gibson, 2007:202). Ketika karyawan benar-benar berinvestasi dalam apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, mereka akan bekerja lebih keras dari yang seharusnya untuk memastikan pekerjaan diselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Safitri (2006) tentang Pengaruh Partisipasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang menemukan bahwa kinerja karyawan PT. Merapi Utama Pharma Cabang Yogyakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel kondisi kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat, sesuai dengan hasil penelitian yang ada, yang menunjukkan koefisien jalur positif. Sumber daya manusia memberikan vitalitas, keterampilan, dan orisinalitas bagi perusahaan. Pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang untuk maju, manajemen, dan rekan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika pekerja merasa puas dengan perannya, mereka cenderung akan memberikan seluruh kemampuan mereka dalam pekerjaan. Karyawan cenderung akan termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaannya ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Saran

Hasil diskusi tersebut menghasilkan beberapa saran maupun masukan yang dapat diambil. Ketika situasi menuntut tindakan segera dan tegas, para pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang untuk maju, manajemen, dan rekan kerja adalah lima faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan (Luthans, 2014). Perusahaan harus memprioritaskan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika pekerja merasa puas dengan peran mereka, mereka cenderung akan bekerja lebih keras, yang akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Harus ada peningkatan signifikan dalam keterlibatan pekerja dalam pekerjaan mereka di Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi jika manajemen serius dalam meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, hal itu akan meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka merasa lebih terhubung dengan perusahaan. Penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dapat memperoleh manfaat dari temuan studi ini karena temuan tersebut menyediakan landasan bagi studi perbandingan dan referensi, serta gagasan tentang cara menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam studi yang menggunakan jenis variabel independen lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W & Jogiyanto. (2019). Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada)
- Ali, Mukti, Idris, Adam, & Kalalinggi, Rita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*: 1(1). 418-430.
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1). <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1). <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Atouba, Y. (2021). How does participation impact IT workers' organizational commitment? Examining the mediating roles of internal communication adequacy, burnout and job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(4). <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2020-0422>
- Chiang, J. T. J., Chen, X. P., Liu, H., Akutsu, S., & Wang, Z. (2021). We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance. *Human Relations*, 74(7). <https://doi.org/10.1177/0018726720908649>
- Dewi, Komang Trisna Sari. (2020). Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Daerah. *Artha Satya Dharma*. Vol.12, No 1 Maret, hal 44-51.
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063564>

- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>
- Hardianti, Murti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Citosarana Jaspratama (Cito Express) Cabang Jombang). Skripsi. Jombang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara.
- Hartawan, I Gusti Made Dharma. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhiyasa. *ARTHA SATYA DHARMA* Vol. 15, No. 2, Desember 2022, hal. 65-70.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*: 3(3). 161-169.
- Jang, S., Chung, Y., & Son, H. (2023). Employee participation in performance measurement system: focusing on job satisfaction and leadership. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(7). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2021-0448>
- Maliki, Aszari Fahmi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rolu Indojoya. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Ming, F. (2023). Exploring the Impact of Total Quality Management (TQM) on Employee Satisfaction and Performance in Manufacturing Industries. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(02). <https://doi.org/10.56982/dream.v2i02.88>
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1). <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>
- Musa, H., & Yuliza, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(2). <https://doi.org/10.36982/jiegm.v13i2.2544>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention. *Vocations and Learning*, 14(3). <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1). <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Ramdaniati, S. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Retribusi Pasar Sentral Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 2(2).
- Risal, A., Rina, R., & Adi, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruksi, Konsultasi, Partisipasi Dan Delegasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3544>
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rosita, Titik. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: 5(1).
- Safitri, Niken. 2006. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Job Relevant Information (JRI) Sebagai Variabel Antara (Studi Pada PT. Merapi Utama Pharma Cabang Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Silva, P., Mota, J., & Moreira, A. C. (2023). Budget participation and employee performance in real estate companies: the mediating role of budget goal commitment, trust and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, 18(2). <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0118>
- Sumarni, D. (2021). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1). <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>
- Tahlyan, D., Said, M., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., Walker, J., & Shaheen, S. (2022). For whom did telework not work during the Pandemic? understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025>

Wikhamn, W., Wikhamn, B. R., & Fath, J. (2022). Employee participation and job satisfaction in SMEs: investigating strategic exploitation and exploration as moderators. *International Journal of Human Resource Management*, 33(16). <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1910537>

Winarti, Tanti & Talim, Banowati. (2018). Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus. *Jurnal Akuntansi Maranatha*: 10(2). 212-222.

Yang, A. J. F., Hung, C. W., & Huang, S. F. (2021). Exploring customer participation and value. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.35>