

**Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat)**

Nurwasilah^{*)}

Budi Wahono^{)}**

Mohamad Bastomi^{*)}**

Email : sillarsenio@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of trust, transactional leadership style, and human resource competence on the performance of cooperative employees in Sape District, Bima Regency. This research method uses quantitative research methods with explanatory research types. The primary data source was obtained from questionnaire data which was measured using a Likert scale. The population used is all cooperative employees in Sape District, Bima Regency, where the number of cooperative in Sape District is 21 units. The research sample was all cooperative employees whose number was determined using the Slovin formula so that a total of 76 people were obtained. The results of this study indicate that 1) Trust, transactional leadership style, and human resource competence simultaneously affect the performance of cooperative employees in Sape District, Bima Regency. 2) Trust does not have a significant negative effect on the performance of cooperative employees in Sape District, Bima Regency. 3) Transactional leadership style has a positive and significant effect on the performance of cooperative employees in Sape District, Bima Regency. 4) Competence of human resources has a positive and significant effect on the performance of cooperative employees in Sape District, Bima Regency.

Keywords : *Trust, Transactional Leadership Style, Human Resource Competence, Employee Performance.*

Pendahuluan

Menurut Fitriani (2020), koperasi merupakan salah satu badan usaha pendorong pertumbuhan ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh sekelompok orang demi kepentingan anggota. Tujuan koperasi adalah menyelenggarakan kepentingan anggotanya. Sehingga kepercayaan sangatlah penting untuk dimiliki oleh setiap anggota koperasi. Dimana sinergi akan terbangun antar anggota dalam memajukan koperasi ketika hubungan antar anggota dilandasi oleh sikap saling percaya satu sama lain.

Keberadaan Koperasi di Kecamatan Sape telah mewarnai aktivitas perekonomian masyarakat di mana posisi koperasi cukup mendapat tempat di hati masyarakat. Pada umumnya koperasi di Kecamatan Sape bergerak dalam bidang Simpan Pinjam, namun di beberapa Desa juga terdapat Koperasi Serba Usaha dan Koperasi Unit Desa. Secara kasat mata terlihat peran koperasi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Pencapaian koperasi yang dinyatakan bagus tidak terlepas dari tercapainya realisasi anggaran pendapatan karyawan. Menurut Lestary (2017), karyawan adalah salah satu bagian penting untuk kelangsungan hidup organisasi, membantu menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui kemampuan yang ada dalam setiap diri individu. Kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepercayaan. Menurut Mukri, (2019) kepercayaan merupakan elemen dasar bagi terciptanya suatu hubungan yang baik. Jika kepercayaan antar individu dapat dibangun dalam suatu organisasi maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Kepercayaan berperan penting untuk mendorong kerjasama dalam koperasi, karena koperasi bekerja sebagai tim. Dengan begitu mereka jauh lebih mungkin untuk saling berbagi pengetahuan yang mereka miliki, sehingga menjadi satu kesatuan motivasi yang akan meningkatkan kinerja pribadi dari masing-masing karyawan maupun kinerja dari koperasi itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Fatchurohim (2022), menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepercayaan karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Selain kepercayaan, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional cenderung menekankan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kepemimpinan transaksional dapat memotivasi secara individu untuk meningkatkan kapasitasnya dalam bekerja dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya imbalan yang diberikan oleh pemimpin atas kinerja yang sudah ia lakukan. Gaya kepemimpinan yang cocok jika diterapkan dalam perusahaan akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawannya. Karyawan yang puas dengan pemimpin mereka akan memiliki kinerja yang baik begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor kompetensi sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menunjang keberhasilannya, seorang karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang baik tentu mempunyai kemampuan dan keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut yang diberikan sesuai dengan pengalaman dalam pendidikannya. Kemampuan serta keahlian berupa pengetahuan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme karyawan yang dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Puspita, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hoki (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Koperasi se-Kecamatan Sape, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat).**

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepercayaan

Menurut Mukri, (2019) kepercayaan merupakan elemen dasar bagi terciptanya suatu hubungan yang baik. Jika kepercayaan antar individu dapat dibangun dalam suatu organisasi maka tujuan organisasi akan dapat dicapai.

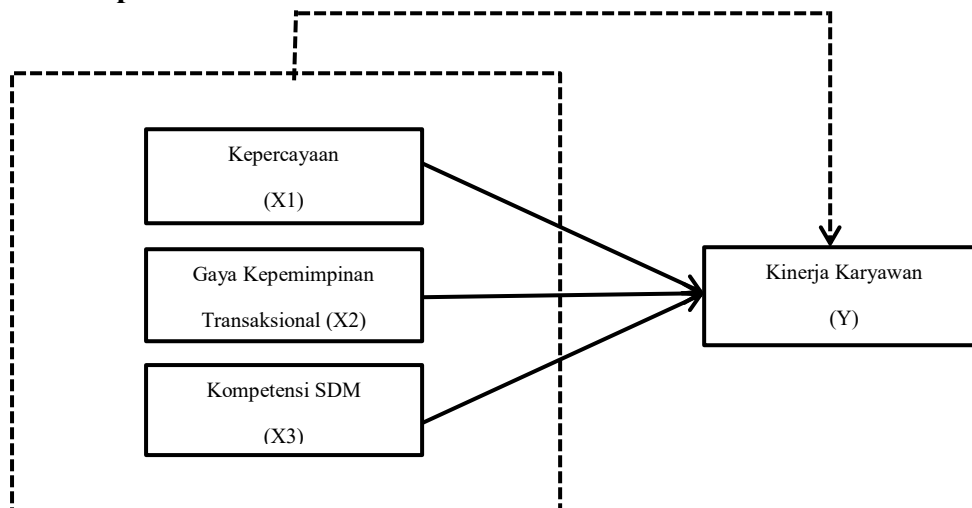
Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Anggini (2018), kepemimpinan mengandung unsur mempengaruhi orang lain, contohnya pemimpin mempengaruhi pengikutnya, demikian sebaliknya. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Perubahan bukan merupakan keinginan dari pemimpin, tetapi lebih pada tujuan untuk dimiliki secara bersama sehingga yang diharapkan, harus tercapai dimasa depan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Irdawati (2022), kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang berhubungan dengan pengetahuan maupun kemampuan intelektual, *soft skill*, ataupun *hard skill* yang berpengaruh pada kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :  Parsial
 Simultan

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yaitu terdiri dari kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi sumber daya manusia(X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan(Y).

X_1 = Kepercayaan

X_2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X_3 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

H1: Secara simultan terdapat Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Terdapat Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Terdapat Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dimana digunakan untuk menguji suatu hubungan antar variabel atau mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi di Kecamatan Sape, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Dimana pada Kecamatan Sape terdapat 21 unit koperasi dengan jumlah karyawan sebanyak 315 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan koperasi di Kecamatan Sape usia produktif umur 20-45 tahun
2. Karyawan koperasi di Kecamatan Sape yang bekerja lebih dari 3 tahun

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (r hitung $> r$ tabel) untuk setiap item pertanyaan pada semua variabel yang di uji. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diketahui bahwa variabel kepercayaan (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2), kompetensi sumber daya manusia (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan memenuhi persyaratan uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test di dapatkan nilai KSZ sebesar 0,634 dan Asymp. Sig sebesar 0,816 yang berarti lebih besar dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas dan hasil output menunjukkan bahwa residual data tersebut telah memenuhi persyaratan untuk uji regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel kepercayaan memiliki nilai tolerance sebesar 0,939 dan nilai VIF sebesar 1,065. Variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai tolerance sebesar 0,770 dan nilai VIF sebesar 1,299. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai tolerance sebesar 0,814 dan nilai VIF sebesar 1,229. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan seluruh variabel lolos uji multikolinearitas sebab semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia lebih besar dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang ada tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	5,303	2,790		1,901	,061
1 Kepercayaan	-,036	,047	-,050	-,770	,444
Gaya Kepemimpinan	,166	,073	,164	2,263	,027
Kompetensi SDM	,791	,073	,762	10,832	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 5,303. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kepercayaan (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X3) tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 5,303.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepercayaan (X1) yaitu sebesar -0,036. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel kepercayaan dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kepercayaan mengalami kenaikan, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,036. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,166. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,166 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan jika kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,791 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F

Berdasarkan tabel hasil uji F terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 58,767 lebih besar dari F tabel yaitu $58,767 > 2,73$, sedangkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa H1 diterima, berarti model yang dibuat sudah tepat.

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji t maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa variabel kepercayaan (X1) menunjukkan nilai t hitung -0,770 dengan nilai signifikan $0,444 > 0,05$ jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,666 dengan demikian H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepercayaan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,263 dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,666 dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X3) menunjukkan nilai t hitung 10,832 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,666 dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama diterima karena menunjukkan bahwa variabel kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape. Karyawan koperasi melandasi hubungan dengan kepercayaan terhadap atasan sehingga karyawan terdorong untuk berkinerja baik di organisasi koperasi. Selain itu gaya kepemimpinan transaksional dinilai cocok diterapkan di koperasi karena apabila pemimpin mempercayai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan perhatian serta memberikan bonus bagi karyawan yang telah mencapai target hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki koperasi tergolong cukup bagus karena sebagai pelaksana tugas, karyawan sangat memahami tanggung jawabnya dalam koperasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawarodi (2017), Fatchurohim (2022), dan Suhardi (2022) yang menyatakan bahwa kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis kedua tidak diterima karena menunjukkan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape. Hal ini dibuktikan melalui jawaban responden, bahwa di lingkungan koperasi karyawan belum menunjukkan kesan kepercayaan kepada pihak lain. Selain itu, karyawan koperasi cenderung berhati-hati dalam menaruh kepercayaan terhadap pihak lain. Hal tersebut dapat berdampak pada ketegangan hubungan kerja di kantor. Kurangnya rasa saling percaya terhadap sesama mengakibatkan hubungan kerja sama tidak terjalin dengan baik yang justru akan berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan koperasi sendiri.

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatchurohim (2022) yang menyebutkan kepercayaan merupakan elemen dasar bagi terciptanya suatu hubungan yang baik. Jika kepercayaan antar individu dapat dibangun dalam suatu organisasi maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Kurangnya rasa saling percaya di lingkungan koperasi membuat variabel kepercayaan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018), yang menerangkan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ketiga diterima karena menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape. Hal ini dijelaskan melalui jawaban responden, bahwa dalam melaksanakan tugasnya di koperasi karyawan mendapat pengarahan dari pimpinan mereka. Selain itu pemimpin juga bisa memberikan sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya serta pemimpin sangat mempercayai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di koperasi. Hal ini tentu dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya ketika mendapatkan pengarahan langsung dari pemimpin mereka dan pemberian sanksi oleh pemimpin agar supaya tidak

ada lagi karyawan yang menyepelkan pekerjaannya di koperasi sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya di koperasi.

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imara (2020), yang menyatakan sifat dan tingkah laku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaan itulah yang disebut gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima karena menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape. Hal ini dijelaskan melalui jawaban responden, bahwa dalam bekerja di koperasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memahami tanggung jawabnya dengan baik serta berminat untuk mengembangkan karir mereka kedepannya di koperasi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan koperasi merupakan orang-orang yang berkompeten yang ahli di bidangnya masing-masing. Apabila kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan bagus maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irdawati (2022) yang menyatakan kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang berhubungan dengan kemampuan intelektual itulah yang diartikan sebagai kompetensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
2. Kepercayaan tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu variabel kepercayaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Sehingga masih perlu banyak perbaikan. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain terkait kinerja karyawan koperasi.
2. Bagi koperasi, diharapkan untuk terus melakukan pelatihan bagi manajemen baik untuk karyawan maupun pimpinan agar kualitas maupun kompetensi sumber daya yang dimiliki terus meningkat serta pimpinan dapat lebih mengetahui gaya kepemimpinan yang seperti apa yang cocok untuk digunakan dalam koperasi.

Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aziz, A., & Abadiyah, R. (2023). The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 10-21070.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1-13.
- Cholisshofi, NS, & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung. *Jurnal Manajemen Usaha Kecil Menengah (UKM)*, 15 (1), 31-46.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Endrekson, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 505-519.
- Fatchurohim, D. (2022, July). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan. In *Forum Ekonomi* (Vol. 24, No. 3, pp. 579-587).
- Fitriani, T. B. (2020). Pengaruh *Trust* (kepercayaan), Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Koperasi di Kecamatan Selaparang Kota Mataram). Skripsi, Universitas Mataram.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 118-127.
- Imara, F. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ef English First Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mukri, I., Indrawati, M., & ÖÇi, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Redrying (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(02), 178-190.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 182-190.

- Rumawas, W. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1322-1334.
- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 75-88.
- Zapira. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nurwasilah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma