

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KOPERASI CERMAT PALEMBANG**

**Muhammad Ridwan, Noviarni \*)**

**Dede Saputra**

*ABSTRACT*

*In this study, the authors examine how the Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at Cermat Palembang Cooperative. In this study because the total population of only 34 people, then all employees as many as 34 people sampled by technique Proportionate Stratified Random Sampling. From the results of research, There is a positive and significant influence of Leadership and Motivation together on Performance, From Table F Test above can be seen that the value of F 10.796 and the value of sig is 0.000. From the significance level value means sig <0.05 which means there is influence Motivation and Leadership together to Performance. There are positive and significant influence of Leadership on Performance, From Multiple Linear Regression Analysis table can be seen that for Leadership variable, t value = 3.658 and value sig = 0.001. From the significance level value means sig <0,05 which means there is influence of Leadership to Performance. There is a positive and significant influence Motivation on Performance, From the table of Multiple Linear Regression Analysis can be seen that for the motivation variable t value = 2.107 and the value of sig = 0.044. From the significance level value means sig <0,05 which means there is influence Motivation to Performance.*

*Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation*

### **A. PENDAHULUAN**

Pembangunan secara nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan yang aman, tentram, tertib dan dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Undang Undang Dasar 1945 Pasal 33 yang berbunyi "Pemanfaatan kekayaan alam tersebut oleh rakyat Indonesia diselenggarakan dalam susunan ekonomi

atas asas kekeluargaan dan kegotong royongan".

Pengertian Koperasi ini menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian adalah : "Koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan."

Koperasi memiliki peranan penting dalam kegiatan perekonomian, karena Koperasi dinilai mampu memberikan berbagai kelebihan kepada para anggota

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

atau masyarakat yang memanfaatkan keberadaannya.

Pentingnya motivasi bagi karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dan mereka merasa dihargai. Dengan memberikan Motivasi kepada pegawai, baik finansial insentif maupun non finansial insentif akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan. Kepemimpinan juga harus memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut proaktif, antisipatif khususnya pada era informasi sekarang ini yang penuh tantangan, peluang, dan persaingan. Dengan terciptanya Kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam memimpin, maka diharapkan dapat memacu Kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan, Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan.

Dampak yang bisa ditimbulkan dari fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan ini adalah tidak teroptimalkannya potensi-potensi yang dimiliki oleh perusahaan.

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Koperasi Cermat Palembang**  
**Tahun 2014 – 2016**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA KARYAWAN	KEHADIRAN	KEMANGKIRAN
2014	38 Orang	312 hari	90,60%	10,40%
2015	40 Orang	312 hari	84,70%	16,30%
2016	34 Orang	312 hari	81,45%	19,55%

Tabel 1. di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 34 pegawai persentase kehadiran pegawai Koperasi Cermat mengalami penurunan, terlihat sampai tahun 2016 yang hadir hanya 81,45%, sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 19,55% atau hampir seperlima dari jumlah pegawai. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program- program kerja dan kegiatan perusahaan. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan.

Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong semangat bawahan agar mau melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka, agar tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai. Begitu juga dengan Koperasi Cermat Palembang, untuk mencapai tujuan yang telah digaris yaitu meningkatkan jumlah anggota yang

sebanyak-banyaknya, oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada bawahan khususnya pegawai di bagian pemasaran.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, maka kami sebagai peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang”**

Berdasarkan latar belakang diatas kami peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang ?

3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang ?

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* diambil dari kata *to-lead* yang berarti memimpin. Pemimpin diartikan sebagai orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum ada tiga kepemimpinan yang sering dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

#### a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pemimpin berdasarkan kekuasaan mutlak. Indrafachrudi (2008:83) mengatakan “seorang pemimpin yang otoriter memperlihatkan kekuasaannya yang ingin berkuasa. Kepemimpinan otoriter dalam mengambil keputusan selalu berdasarkan kemauan sendiri tanpa menghiraukan pendapat - pendapat yang lain. . Selanjutnya kepemimpinan otoriter segala keputusan berada pada satu orang, yaitu pemimpin sendiri.

Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin selalu tidak mengacuhkan bawahannya dan tidak mau dikritik dan

menganggap dirinyalah yang lebih mengetahui segala-galanya.

#### b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan yang baik dan dapat diterapkan dalam setiap organisasi. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang cocok dan tepat untuk organisasi modern.

Keberhasilan dalam mengemban tugasnya sangat tergantung kepada bagaimana dia bisa membagi dan mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya, tidak akan bisa bekerja sendirian tanpa dibantu oleh bawahan. Oleh karena itu, harus bersikap bijak dalam membagi pekerjaan dan tanggung jawab. Semua pegawai harus memikul tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya.

#### c. Kepemimpinan yang bebas

Pada kepemimpinan yang bersifat bebas seorang pemimpin lebih sering mendelegasikan kekuasaannya pada anggota organisasi. Hal ini bukan disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin dalam menjalankan tugasnya namun lebih banyak disebabkan oleh kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya.

### 2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu yang penting di dalam proses manajemen. Hal ini karena di dalam proses manajemen

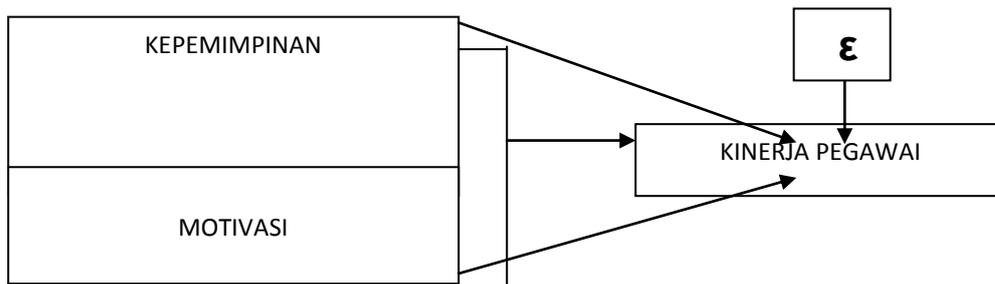
dilibatkan sejumlah individu atau kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.

*performance* yang berarti kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam diri seseorang

**3. Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar (2011:58) menyebutkan kinerja merupakan terjemahan dari kata

Kerangka Berpikir



**Hipotesis**

1. Diduga Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang
2. Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang
3. Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Pegawai Koperasi Cermat Palembang

**C. METODE PENELITIAN**

**1. Populasi , Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Koperasi Cermat Palembang yang berjumlah 34 orang.

**2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 34 orang pegawai

**Tabel 2**

**Jumlah Pegawai dan jumlah sampel**

Tingkat Golongan	Jumlah Pegawai (orang)
S 1	3
Diploma III	5
SMA	26
Jumlah	34

### 3.Variabel dan Definisi Operasional

#### Dimensi dan Indikator Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan
1	Kewibawaan	a. Pimpinan selalu mempertimbangkan setiap pengambilan keputusan	1,2,3
		b. Pimpinan sebagai pemrakarsa	4,5
2	Perilaku	a. Pimpinan penuh perhatian	6,7,8
		b. Pimpinan mempunyai sifat santun	9,10
3	Ketrampilan	a. Pimpinan harus mempunyai sifat berinisiatif	11,12,13
		b. Pimpinan mampu menyusun administrasi dan program kerja	14,15
		c. Pimpinan mampu membuat anggaran belanja	16,17
		d. Pimpinan mampu membagi tugas pada bawahan	18

#### Kisi kisi variable Motivasi ( $X_2$ )

No	Dimensi	Indikator	No Pernyataan
1.	Kebutuhan pokok	Sandang	1, 2
		Pangan	3
		Papan	4,5
2.	Kebutuhan keselamatan	Jaminan pekerjaan	6,7
		Jaminan kesehatan	8
		Jaminan hari tua	9
3.	Kebutuhan sosial	Hubungan dengan teman	10,11
		Kerja sama dalam tugas	12
		Fasilitas yang ada	13
4.	Kebutuhan penghargaan	Penghargaan	14,15
		Bea siswa	16
		Bonus	17
5.	Kebutuhan akan perhatian	Pengembangan prestasi	18,19
		Pengembangan karier	20

### Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja

No	Dimensi	Indikator	No Pernyataan
1.	Kemampuan kerja	- Pengalaman kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu dalam bekerja	1, 2 3, 4 5, 6
2.	Terpenuhiya fasilitas penunjang kerja.	- Sarana dan prasa-rana yang memadai - Penguasaan/ peme-liharaan terhadap peralatan kerja. - Suasana kerja yang kondusif.	7, 8 9, 10 11
3.	Prosedur Kerja	- Kesesuaian terhadap peraturan - Menerapkan standar Pekerjaan. - Penilaian kerja.	12 13 14,15

jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

#### 4. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan berganda berdasarkan dimensi dan indikator yang dikembangkan dengan kisi-kisi.

#### 5. Uji Instrumen

##### a Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika

#### 6. Teknis Analisis

Digunakan analisis Statistik Deskriptif dan statistik Inferensial.

##### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data. Selain penyajian tabel dan grafik, untuk mengetahui deskripsi data diperlukan ukuran yang lebih eksak.

##### b. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan :

##### 1. Koefisien Korelasi.

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal

ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0-1. Semakin mendekati satu nilai absolut koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

kuat atau lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti .

## 2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka diperlukan nilai koefisien determinasi atau  $R^2$ . Nilai  $R^2$  ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai  $R^2$  tersebut berarti semakin besar variabel independen (**X**) mampu menerangkan variabel dependen (**Y**). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square*.

## 7. Pengujian Hipotesis Statistik

### 1. Hipotesis Pertama:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Koperasi Cermat Palembang.

Kriteria :

$H_0$  diterima apabila  $F$  signifikan  $\geq 0,05$

$H_0$  ditolak apabila  $F$  signifikan  $< 0,05$

### 2. Hipotesis Kedua:

$H_0 : b_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja

Pegawai Koperasi  
Cermat Palembang.

$H_1 : b_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh  
secara signifikan  
antara kepemimpinan  
terhadap kinerja  
Pegawai Koperasi  
Cermat Palembang.

Kriteria :

$H_0$  diterima apabila  $t$   
signifikan  $\geq 0,05$

$H_0$  ditolak apabila  $t$  signifikan  
 $< 0,05$

### 3. Hipotesis Ketiga:

$H_0 : b_2 = 0$  Tidak terdapat  
pengaruh secara  
signifikan antara  
Motivasi terhadap  
kinerja Pegawai  
Koperasi Cermat  
Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh  
secara signifikan  
antara Motivasi  
terhadap kinerja  
Pegawai Koperasi  
Cermat Palembang.

Kriteria :

$H_0$  diterima apabila  $t$   
signifikan  $\geq 0,05$

$H_0$  ditolak apabila  $t$   
signifikan  $< 0,05$

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor  $< 0,05$  sehingga semua butir pernyataan variabel Kinerja dengan 15 butir pernyataan dinyatakan *valid*.

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor  $< 0,05$  sehingga semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dengan 18 butir pernyataan dinyatakan *valid*.

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor  $< 0,05$  sehingga semua butir pernyataan variabel Motivasi dengan 20 butir pernyataan dinyatakan *valid*.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas dari ketiga variabel dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan *valid*.

### 2. Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja (Y)	0,815	15
Kepemimpinan (X1)	0,926	18
Motivasi (X2)	0,950	20

Dari uji reliabilitas instrument Kinerja (Y), Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dengan menggunakan SPSS didapatkan Alpha Cronbach sebesar Kinerja (Y) 0,815 Gaya Kepemimpinan (X1) 0,926 , Motivasi (X2) 0,950 dan.

Yang mana nilai Alpha Cronbach tersebut lebih besar dari r-tabel yaitu 0,60. Ini berarti instumen kinerja sudah memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk pengambilan data penelitian

### 3. Analisis Statistik Deskriptif

		KINERJA	KEPEMIMPINAN	MOTIVASI
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0
Mean		68.13	77.81	87.00
Std. Error of Mean		1.047	1.507	1.817
Median		70.00	77.00	91.00
Mode		71	77	92
Std. Deviation		5.829	8.388	10.116
Variance		33.983	70.361	102.333
Skewness		-1.073	-.853	-1.037
Std. Error of Skewness		.421	.421	.421
Kurtosis		1.451	.834	.421
Std. Error of Kurtosis		.821	.821	.821
Range		25	34	39
Minimum		50	55	61
Maximum		75	89	100
Sum		2112	2412	2697

#### a. Variabel Kinerja

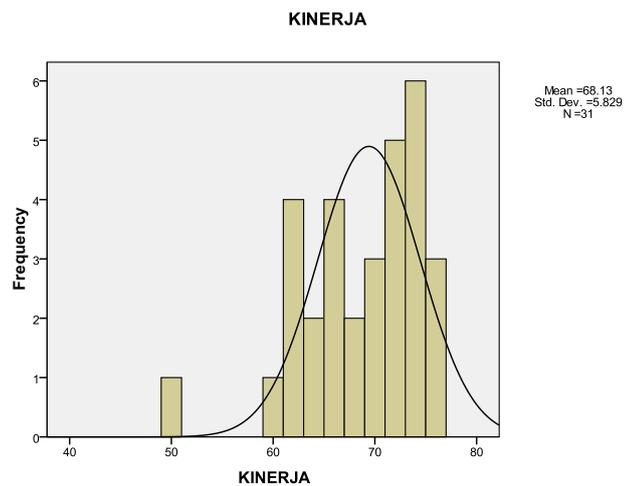
Dari data yang diperoleh di lapangan setelah dilakukan perhitungan statistik diketahui rentangan skor data Kinerja minimum sebesar 50 dan maksimum 75. Di samping itu juga, diperoleh skor rata-rata sebesar 68,13

median 70,00 modus 71,00 standar deviasi 5,829 dan varians sebesar 33,983

### Distribusi Frekuensi Skor Kinerja

Kinerja Pegawai (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50	1	3.2	3.2	3.2
59	1	3.2	3.2	6.5
61	1	3.2	3.2	9.7
62	3	9.7	9.7	19.4
63	1	3.2	3.2	22.6
64	1	3.2	3.2	25.8
65	2	6.5	6.5	32.3
66	2	6.5	6.5	38.7
68	2	6.5	6.5	45.2
69	1	3.2	3.2	48.4
70	2	6.5	6.5	54.8
71	4	12.9	12.9	67.7
72	1	3.2	3.2	71.0
73	3	9.7	9.7	80.6
74	3	9.7	9.7	90.3
75	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	



**Histogram Frekuensi Kinerja**

**b. Variabel Kepemimpinan**

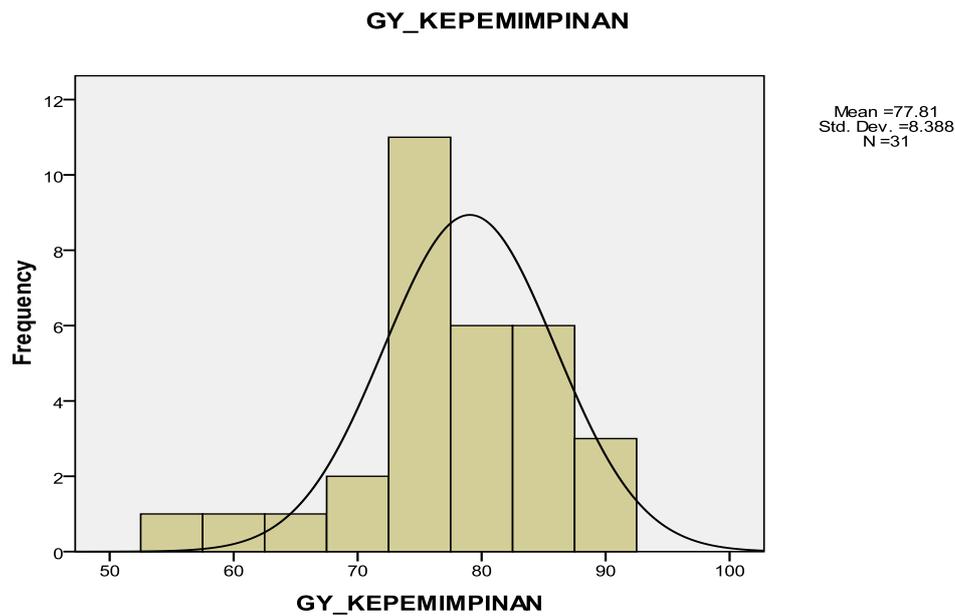
Dari hasil perhitungan jawaban dengan angket yang disebarakan kepada 31 orang pegawai Koperasi Cermat Palembang sebagai responden penelitian,

data mengenai Kepemimpinan yang diperoleh skor minimum sebesar 55,00 dan skor maksimum 89,00, juga didapat rata-rata sebesar 77,81 median 77,00, modus 77,00, simpangan baku 8,388 dan varians sebesar 70,361

**.Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan**

**KEPEMIMPINAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55	1	3.2	3.2	3.2
59	1	3.2	3.2	6.5
66	1	3.2	3.2	9.7
68	1	3.2	3.2	12.9
70	1	3.2	3.2	16.1
73	2	6.5	6.5	22.6
74	2	6.5	6.5	29.0
75	2	6.5	6.5	35.5
76	1	3.2	3.2	38.7
77	4	12.9	12.9	51.6
78	1	3.2	3.2	54.8
79	1	3.2	3.2	58.1
81	3	9.7	9.7	67.7
82	1	3.2	3.2	71.0
85	1	3.2	3.2	74.2
86	2	6.5	6.5	80.6
87	3	9.7	9.7	90.3
88	1	3.2	3.2	93.5
89	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	



**Gambar 4.3. Histogram Frekuensi Kepemimpinan**

**c. Variabel Motivasi**

Dari hasil perhitungan jawaban yang diberikan oleh 31 orang yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data mengenai Motivasi. Setelah dilakukan

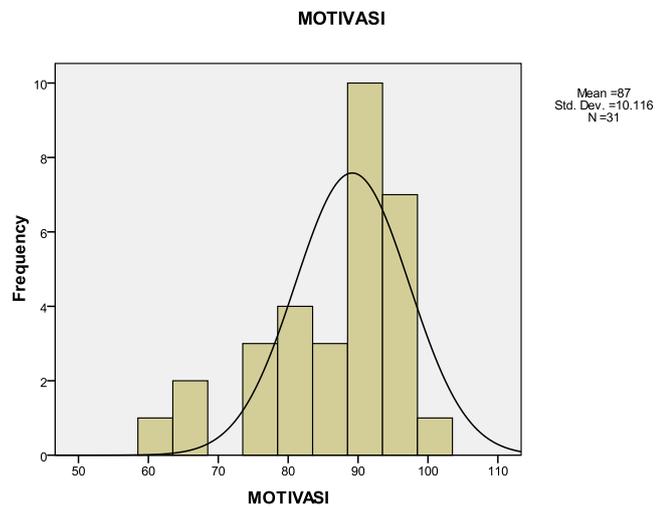
perhitungan statistik didapat skor minimum sebesar 61 dan skor maksimum 100,00. Disamping itu juga terdapat rata-rata sebesar 87,00 median 91,00 modus 92,00 standar deviasi 10,116 dan varians sebesar 102,333.

**Distibusi Frekuensi Skor Motivasi**

Motivasi (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 61	1	3.2	3.2	3.2
66	1	3.2	3.2	6.5
67	1	3.2	3.2	9.7
75	2	6.5	6.5	16.1
78	1	3.2	3.2	19.4
80	2	6.5	6.5	25.8
83	2	6.5	6.5	32.3
85	2	6.5	6.5	38.7
86	1	3.2	3.2	41.9

90	1	3.2	3.2	45.2
91	2	6.5	6.5	51.6
92	5	16.1	16.1	67.7
93	2	6.5	6.5	74.2
94	1	3.2	3.2	77.4
95	1	3.2	3.2	80.6
96	2	6.5	6.5	87.1
98	3	9.7	9.7	96.8
100	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	



**Histogram Frekuensi Skor Motivasi**

**4. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik analisis korelasi,

analisis regresi linier, koefisien determinasi dan uji F (Anova)

**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.221	9.625		2.517	.018
	KEPEMIMPINAN	.368	.101	.529	3.658	.001
	MOTIVASI	.176	.083	.305	2.107	.044

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,368, Motivasi ( $X_2$ ) 0,176, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 24,221 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 24,221 + 0,368X_1 + 0,176X_2 + e$

Artinya :

- Konstanta sebesar 24,221 menyatakan bahwa jika mengabaikan Kepemimpinan dan Motivasi maka skor Kinerja adalah 24,221.

- Koefisien regresi Kepemimpinan  $X_1$  sebesar 0,368 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan skor Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,368 dengan menjaga skor Kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap / konstan.
- Koefisien regresi Motivasi  $X_2$  sebesar 0, 176 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan skor Motivasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,176 dengan menjaga skor Motivasi ( $X_2$ ) tetap / konstan.

**a. Analisis Korelasi**

**Hasil Analisis Korelasi**

**Correlations**

		KINERJ A	MOTIVA SI	KEPEMIMPI NAN
KINERJA	Pearson Correlation	1	.407*	.588**
	Sig. (2-tailed)		.023	.001
	N	31	31	31

MOTIVASI	Pearson Correlation	.407*	1	.193
	Sig. (2-tailed)	.023		.299
	N	31	31	31
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.588**	.193	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.299	
	N	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Sedangkan korelasi antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,407. Artinya pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) substansial dan bersifat positif (searah). Jika skor Motivasi naik maka skor Kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Korelasi antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,588. Artinya pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) substansial dan bersifat positif (searah). Jika skor Kepemimpinan naik maka skor Kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

**b. Koefisien Determinasi**

**Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.395	4.534

a. Predictors: (Constant), GY\_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,

Dari tabel tersebut didapat koefisien korelasi 0,660 dan Koefien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,435. Hal ini berarti 43,5 % variasi nilai skor variabel Kinerja bisa dijelaskan secara bersama-sama oleh Kepemimpinan dan Motivasi

dalam model regresi. Sisanya 56,5 % dijelaskan oleh faktor lain (e).

**5. Pengujian Hipotesis Statistik**

**Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja**

menggunakan uji serentak ( uji F )  
 adapaun kriteria pengujiannya adalah:  
 Ho :  $b_1, b_2 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh  
 Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja

Ha :  $b_1, b_2 > 0$ , : artinya tidak pengaruh  
 Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja  
 Ho:  $\text{Sig } F \geq 0,05$  (terima Ho)  
 Ha:  $\text{Sig } F \leq 0,05$  (tolak Ha )

**Uji F (Anova)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.885	2	221.943	10.796	.000 <sup>a</sup>
	Residual	575.598	28	20.557		
	Total	1019.484	30			

a. Predictors: (Constant), GY\_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari table Uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai F 10,796 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig <0.05 yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja.

**1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Menggunakan uji parsial ( uji t )  
 adapaun kriteria pengujiannya adalah :

Ho :  $b_1 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh  
 Kepemimpinan

secara parsial terhadap Kinerja  
 Ha :  $b_1 > 0$  : artinya ada pengaruh  
 Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja

Ho :  $\text{Sig } t \geq 0,05$  (terima Ho)  
 Ha :  $\text{Sig } t \leq 0,05$  (tolak Ha )

Dari tabel Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,001. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig <0,05 yang

berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja

## 2. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Menggunakan uji parsial ( uji t ) adapaun kriteria pengujiannya adalah:

Ho :  $b_1 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja

Ha :  $b_1 > 0$  : artinya ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja

Ho :  $\text{Sig } t \geq 0,05$  (terima Ho)

Ha :  $\text{Sig } t \leq 0,05$  (tolak Ha )

Dari tabel Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Motivasi adalah 0,044. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### a.Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja, Dari table Uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai F 10,796 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja, Dari tabel Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Kepemimpinan, nilai  $t = 3.658$  dan nilai sig = 0,001. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja, Dari tabel Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Motivasi nilai  $t = 2.107$  dan nilai sig = 0,044. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig  $< 0,05$  yang berarti terdapat

pengaruh Motivasi` terhadap Kinerja.

### **b.Saran-saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan Motivasi dan Kepemimpinan Berikut ini saran-saran dikemukakan

1. Kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan cara mempertimbangkan keadaan bawahan yang dalam menghadapi permasalahan atau kendala.
2. Tetap berupaya meningkatkan Motivasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan Kinerja. Dan upaya peningkatan Motivasi dengan cara meningkatkan karir pegawai dengan baik yaitu dengan pelatihan dan promosi jabatan
3. Koperasi Cermat Palembang, perlu melakukan evaluasi terhadap indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja, seperti :
  - a. Faktor dari sumber daya manusia yang digunakan, dimana sumber daya manusia yang digunakan adalah sumber daya yang berkompeten dibidangnya serta sumber daya manusia yang telah direkrut harus diberikan pelatihan dan pengembangan agar *skill*, yang

dimiliki dapat dikembangkan kearah yang lebih baik lagi.

- b. Sistem kompensasi, apakah sistem kompensasi yang dianut oleh koperasi cukup memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Remaja Rosida Karya, Bandung.
- Dharma, Agus.,2005. *Kepemimpinan yang Efektif bagi para Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga ; Jakarta
- Gibson, J I Ivansenvich, J.M and Donelly, J.H., 2005. *Organisasi (Terjemahan Djoerhan Wahid)*, Bina Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P.2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Hasji Masagung.
- Husein Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen*, Edisi V, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hersey dan Blanchard, 2010. *Management of Organizational Behavior : Utilizing. Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Henry Simamora. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartini Kartono, 2005, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, PT. Plaju Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah*, Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Revrisond Baswir. (2000). *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Santoso Singgih, 2010. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2012. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soelaiman Sukmalana, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Steers (Magdalena , 2008) & Hersey, P. & Blanchard H. K., *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma, SH, med, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono.,2007, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wahjusumidjo 2007, *Managemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Winardi, 2005, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Renika Cipta, Jakarta.
- WahjuSumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 33 Tentang Pengolahan SDA