



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA PAKIS
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

WAHYU DWI AGUSTIN

NPM : 21801081217



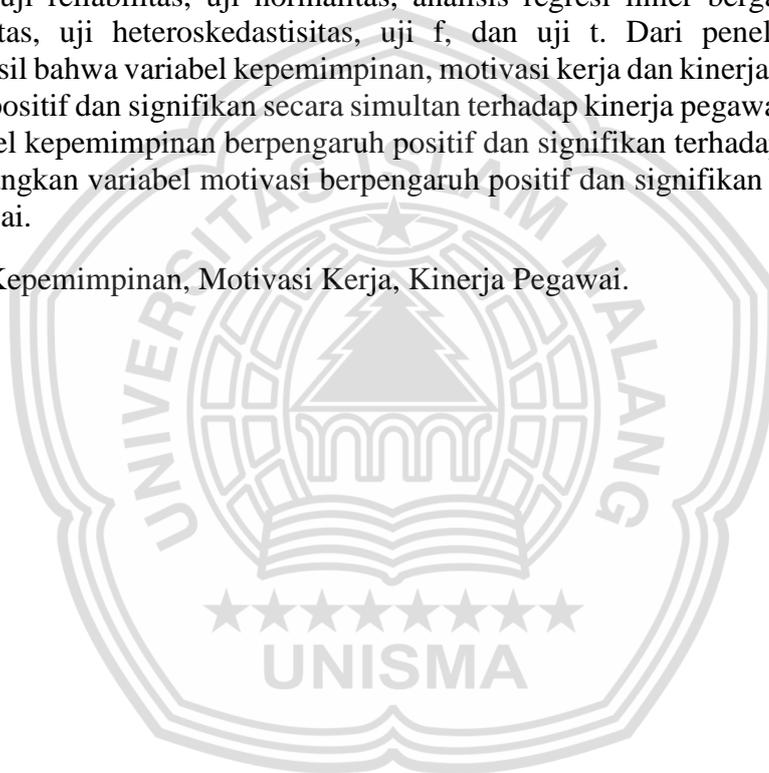
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Koperasi Unit Desa Pakis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Koperasi Unit Desa Pakis sebanyak 36 sampel. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji f, dan uji t. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

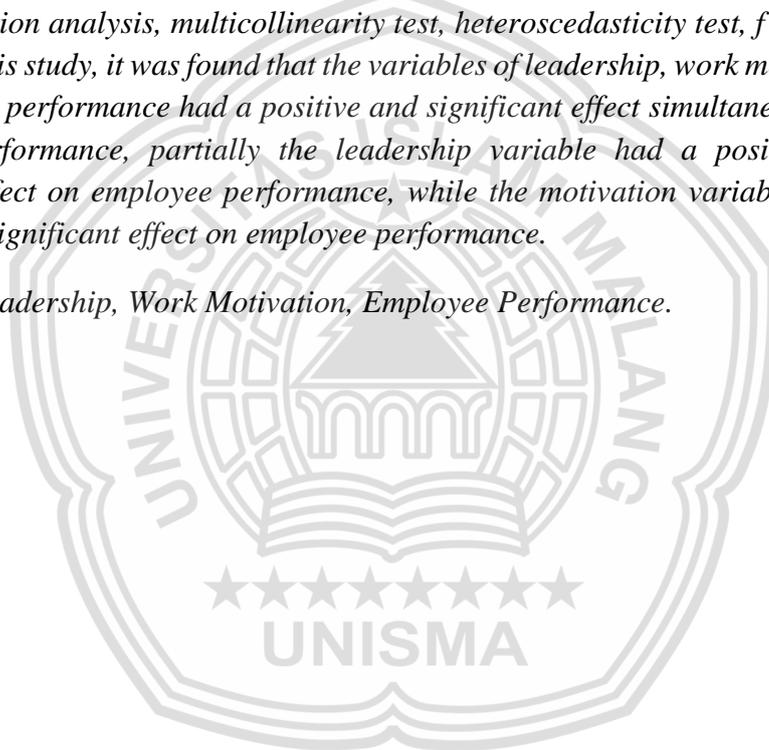
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

Based on the research carried out with the aim of knowing and analyzing the influence of leadership and work motivation on the performance of the case study employees at the Pakis Village Unit Cooperative. This research belongs to the type of quantitative descriptive research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique used a saturated sample, namely all 36 samples of the Pakis Village Unit Cooperative employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling where the determination of the sample when all members of the population are used as samples. To solve the problem in this study using SPSS assistance with validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, f test, and t test. From this study, it was found that the variables of leadership, work motivation and employee performance had a positive and significant effect simultaneously on employee performance, partially the leadership variable had a positive and significant effect on employee performance, while the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Di Indonesia berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat telah banyak diupayakan baik oleh pemerintah, maupun oleh organisasi non pemerintah. Program-program yang bertujuan untuk memperbaiki perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satu diantaranya adalah koperasi. Indonesia sebagai negara berkembang telah memajukan dan menggerakkan koperasi sebagai salah satu badan usaha sekaligus gerakan ekonomi rakyat. Maka dari itu, koperasi harus berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi yang merupakan landasan pokok dalam menjalankan usahanya.

Koperasi merupakan suatu wadah, dimana kepentingan pribadi dan kepentingan kelompok tergabung sedemikian rupa. Sehingga melalui kegiatan kelompok, kepentingan pribadi para anggota menjadi kekuatan pendorong yang memberikan manfaat bagi seluruh anggota kelompok

tersebut. Dengan dilakukannya usaha-usaha tersebut membuat para anggota koperasi menjadi hidup sejahtera, karena mereka dapat merasakan dan menggunakan fungsi dari Koperasi Unit Desa secara keseluruhan. Namun terkadang terdapat hambatan hambatan yang dialami oleh Koperasi Unit Desa Pakis untuk menyejahterakan para anggotanya. Oleh karena itu, peran koperasi menjadi penting berkaitan dengan pelaksanaan tujuan di atas. “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” (UUD 1945 NO 25 tahun 1992 pasal 1).

KUD (Koperasi Unit Desa) berperan penting dalam meningkatkan perekonomian desa yang membawa kesejahteraan masyarakat sekitar. Peranan koperasi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat beberapa diantaranya adalah dengan memberikan pinjaman kepada pihak-pihak yang membutuhkan, memberikan kredit kepada masyarakat dan membangun usaha didalam desa seperti membangun toko sembako dan toko pupuk dengan harga yang bersaing dengan pasar. Peran koperasi untuk membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.

Fenomena yang terdapat pada Koperasi Unit Desa Pakis yaitu terjadinya kesalah pahaman dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan. Serta terdapat beberapa permasalahan seperti kinerja yang

menurun, ketidak efektifan dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti terlambat memulai pekerjaan, kurang memanfaatkan waktu dengan maksimal. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang pokok dalam sebuah perusahaan maupun koperasi sehingga dapat dengan mudah dalam berkembang.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan suka rela melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi juga merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pentingnya motivasi bagi pegawai 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. 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 KUD Pakis, 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.

Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai serta data capaian pendapatan tahunan. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai dan capaian pendapatan menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Dilihat dari jumlah 36 pegawai persentase kehadiran pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis mengalami penurunan, terlihat sampai tahun 2020 rendahnya tingkat kehadiran pegawai dari jumlah 36 pegawai persentase kehadiran pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis mengalami penurunan, yang hadir dalam 312 hari kerja 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, hal ini menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai, serta capaian volume usaha pada tahun 2019 sebesar Rp.1.827.984.042 mengalami penurunan menjadi Rp.1.621.446.434 pada tahun 2020 sehingga dapat mempengaruhi

hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk kinerja koperasi dan tidak tercapainya target. Data diatas menunjukkan pada tahun 2020 mengalami penurunan, kemungkinan disebabkan motivasi pegawai dan pandemi covid di akhir tahun 2019. KUD Pakis diberikan dana oleh Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (LPBD-KUMKM) dana tersebut digunakan untuk pengembangan usaha Koperasi itu sendiri, dan pada akhir tahun 2019 KUD Pakis mengalami peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan (dikatakan oleh bapak Dodik selaku pengurus KUD Pakis).

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa Pakis”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kinerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis?
2. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi kinerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan Koperasi Unit Pakis untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa di implementasikan oleh Koperasi Unit Desa lain.
2. Memperoleh pengalaman dalam mengaplikasikan hasil penelitian menjadi bahan pengetahuan dan menambah wawasan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih optimal.
3. Memperoleh pengalaman dalam mengaplikasikan hasil penelitian dan menjadi bahan pengetahuan dan menambah wawasan dalam bekerja dan mengembangkan teori tentang kepemimpinan, motivasi serta kinerja pegawai

4. Hasil penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat dijadikan salah satu bagian dari pembelajaran referensi untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan teori.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat ditarik kesimpulan seperti dibawah ini:

- a. Hasil menunjukkan sesuai dari analisis deskriptif nilai rata-rata jawaban responden baik. Bahwa kinerja pegawai memiliki kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya, serta kepemimpinan mampu menganalisis dan berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai, dan koperasi unit desa pakis mampu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dalam memotivasi pegawai.
- b. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepemimpinan dan motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai menurun.
- d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya motivasi

menurun maka kinerja pegawai menurun. Demikian juga sebaliknya disiplin menurun maka kinerja karyawan menurun. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian yang sudah dilakukan ini terdapat beberapa batasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,553 yang berarti variabel independen adalah 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang perlu diidentifikasi untuk dapat menjelaskan kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil jawaban responden dan kesimpulan yang sudah dijelaskan maka peneliti memberi saran kepada pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya:

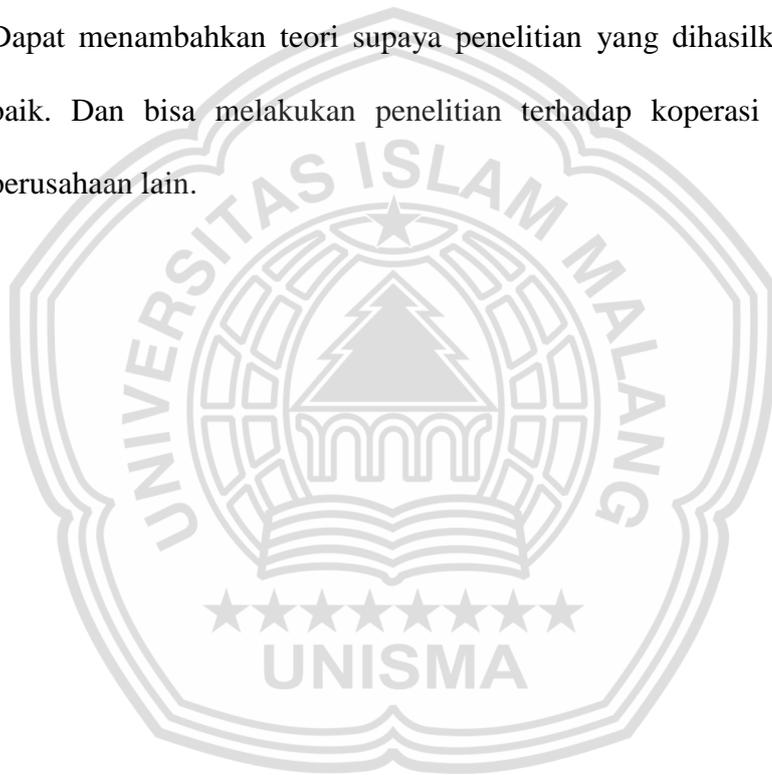
A. Bagi Koperasi Unit Desa Pakis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi kedepannya terkait kepemimpinan dan motivasi kerja yang mana berdasarkan hasil penelitian bahwasanya diharapkan setiap pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya masing masing sehingga kinerjanya maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Maka diharapkan kepada pihak

Koperasi Unit Desa Pakis untuk tetap bisa mempertahankan kualitas pelayanan yang baik sehingga kepuasan nasabah atau konsumen tetap terjaga.

B. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk:

1. Mengembangkan penelitian ini serta menggunakan variabel lain supaya lebih memperdalam penelitian lanjutan.
2. Dapat menambahkan teori supaya penelitian yang dihasilkan lebih baik. Dan bisa melakukan penelitian terhadap koperasi maupun perusahaan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyono, Ari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 1. Kediri.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Farihah, F. (2014). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa angkatan 2010 yang menyusun skripsi Fakultas Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa Angkatan 2010 yang menyusun skripsi fakultas psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. Undergraduate Thesis, Universitas Islan Negeri Maulana Malik Ibrahim.*, 55–71. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/812>
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. 2011. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman, & Purnomo Setiady Akbar, R. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal Business and Economics* Vol. 3 No. 3. Jakarta.
- Kadarisman. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kepemimpinan, P., Partisipasi, M. D. A. N., Pinjam, S., Pembiayaan, D. A. N., Kspps, S., Artha, B. M. T., & Di, S. (2021). Anggota Terhadap Manajemen Kinerja Koperasi. 12(2011).
- Lilik Martini Utami, 2018. Peranan Koperasi Unit Desa (Kud) Bakti Rahayu Dalam Meningkatkan Taraf Ekonomi Masyarakat Di Desa C. 1 Sumber Baru Kec. Mesuji Raya Di Pandang Dari Ekonomi Islam
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Rosda Karya.
- Maslow, Abraham. 2017 *Motivation and Personality* terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1. Medan.

- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers UINSA
- Moehariono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhasanah, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis*.
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Prawirosentono, Suryadi. 2017. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ridwan, M., & Saputra, D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Cermat Palembang Muhammad Ridwan, Noviarni *) Dede Saputra*. 7(1).
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.
- Sapitri, Juniarti Eka .2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara*. Jurnal Mitra Manajemen Vol. 3 No. 9. Jakarta.
- Sardiman. 2020. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saputra, Andri Pratama. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara*. Lampung:Universitas Lampung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, dan Effendi. 2019. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta:PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suwanto, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Tasnim . 2020. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tumilaar, Brigta Ria. 2015. *The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Perfomance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. EMBA Vol. 3 No. 2. Sulawesi Utara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wren, J.T. 1995. *The Leader's Companion*. New York: The Free Press.
- Yurmanius, W. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja*

terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339.

