



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI
NUANSA PERKASA KABUPATEN DOMPU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

BINTI NURLAILAH

NPM 21601081241



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan, dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 31 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu, dan secara parsial Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu. Kabupaten, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu, Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

Kata Kunci : Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

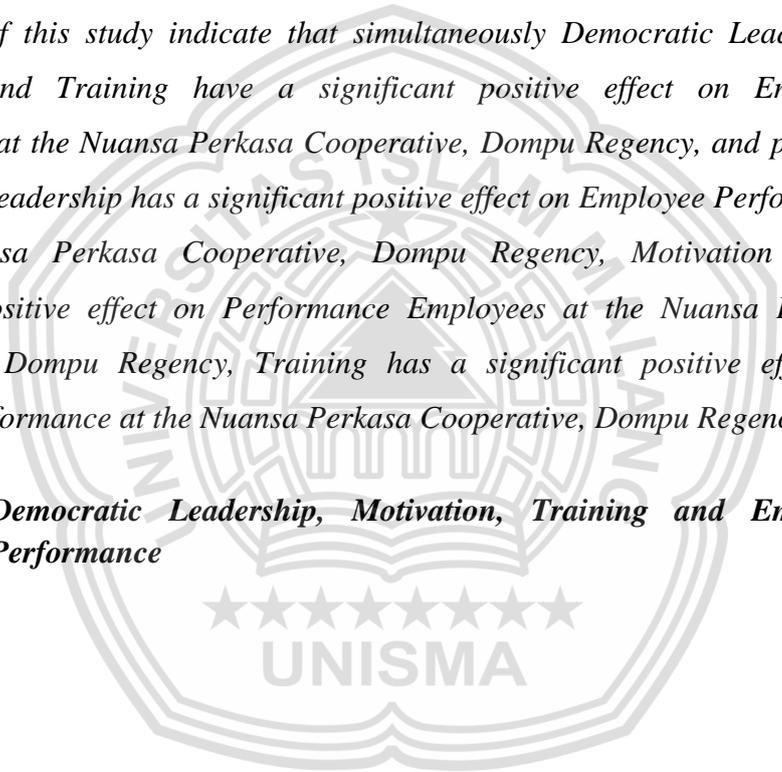


ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Democratic Leadership, Motivation and Training simultaneously and partially on the performance of employees in Cooperatives in Dompu District. This research is a type of explanatory research, with a quantitative approach. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The sample used in this study uses a saturated sample with 31 respondents.

The results of this study indicate that simultaneously Democratic Leadership, Motivation and Training have a significant positive effect on Employee Performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, and partially Democratic Leadership has a significant positive effect on Employee Performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, Motivation has a significant positive effect on Performance Employees at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, Training has a significant positive effect on employee performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency.

Keywords : *Democratic Leadership, Motivation, Training and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan koperasi terus mengalami perkembangan, secara kuantitas tercatat bahwa di Indonesia sebagaimana catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah koperasi aktif di Indonesia mencapai 127.846 unit dengan volume usaha sebesar Rp182,35 triliun. Jumlah koperasi aktif pada 2021 meningkat 0,56% dibandingkan setahun sebelumnya yang sebanyak 127.124 unit. Melihat trennya, jumlah koperasi aktif mengalami peningkatan sejak 2011 hingga 2017. Hanya saja, jumlah tersebut anjlok 16,97% menjadi 126.343 unit pada 2018. Kondisi ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM). Hal itu dalam rangka mengubah paradigma pemberdayaan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas.

Kondisi tersebut juga terjadi pada kabupaten Dompu Nusa Tenggara Barat sebagaimana catatan dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Dompu, yang mencatat 314 koperasi di wilayah Dompu memiliki badan hukum atau dalam pembinaannya. Namun demikian, dari jumlah tersebut hanya 143 koperasi yang masih aktif beroperasi. Sementara 171 sisanya dinyatakan tidak aktif lantaran tidak melakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) selama dua tahun berturut-turut.

Hal tersebut tentunya terdapat beberapa faktor yang menjadi salah satu penyebab beberapa koperasi di Dompu dinyatakan tidak aktif salah satunya

yakni mengenai sumber daya manusia yang ada pada koperasi yang bersangkutan.

Menurut Almasri (2016), Faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, terutama dalam pengerjaan kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki kapabilitas dalam membentuk sumber daya manusia yang ada sehingga memiliki peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sesuai bidangnya yang dibutuhkan agar pegawai bisa mengembangkan perusahaan dengan optimal sehingga meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai kepada masyarakat pun bisa memuaskan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu terdiri dari pimpinan dan pegawai, Keduanya memiliki fungsi dan perannya masing-masing. Agar tercipta harmonisasi di setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan harus berhubungan baik untuk dapat menciptakan keunggulan bersaing dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Kinerja dianggap menjadi hal penting bagi organisasi dikarenakan keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. kinerja pegawai adalah persoalan kursial dalam hubungan antara sesama individu dalam suatu organisasi. Marlikan et al (2018), Kinerja yaitu perilaku manusia dalam suatu organisasi yang telah memenuhi standar perilaku yang ditetapkan mencapai hasil yang diinginkan. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pelatihan, pemberian Motivasi, pendidikan, pemberian Pelatihan yang baik serta motivasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius disebabkan keberhasilan kelangsungan hidup serta tercapainya tujuan dalam perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya didalamnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab diantaranya seperti budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, pelatihan, Pelatihan, fasilitas yang diserahkan oleh perusahaan dan pendidikan. Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berperan penting dalam upaya menumbuhkembangkan kinerja pegawai.

Berdasarkan yang telah disebutkan diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan salah satu yang ada didalamnya. Menurut Thoha (2017:49), Kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipakai seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin harus menerapkan Kepemimpinan untuk mengelola dengan baik bawahannya, oleh sebab itu seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga sikap pemimpin menjadi salah satu tolak ukur bagi terciptanya peningkatan kinerja pegawai, adapun salah satu sikap pemimpin yang disukai oleh karyawan yakni kepemimpinan yang demokratis hal ini dikarenakan menurut Ariani (2015: 10) dengan adanya kepemimpinan yang demokratis, semua keputusan dibuat dengan melibatkan semua kalangan sehingga para bawahan akan

merasa dihargai, baik kritik, saran dan maupun pendapat lainnya dari bawahannya.

Dengan kata lain apabila kepemimpinan seorang pemimpin dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai sebagaimana hasil dari penelitian Salutondok & Soegoto (2015), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain dalam upaya mendukung kinerja pegawai yaitu Motivasi. Motivasi kerja merupakan komponen penting untuk seorang karyawan, agar setiap melakukan pekerjaan muncul rasa semangat dan kegairahan yang positif, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Daft (2010:373), Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Antonio dan Sutanto (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana et al., 2013). Menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. sebagaimana hasil dari penelitian Purwati & Satria

(2017), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dan faktor selanjutnya yang mendukung kinerja pegawai yakni pelatihan. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. sebagaimana hasil dari penelitian Nurdin (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Demikian maka bagi untuk meningkatkan kualitas dari sebuah instansi maupun perusahaan perlu adanya perbaikan sumber daya manusia, hal ini juga berlaku kepada koperasi di kabupaten Dompu yang menjadi objek penelitian yang memiliki permasalahan dalam sumber daya manusianya setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya salah satunya yakni yang menjadi pemicunya kurangnya pemantauan dari atasan atas proses pekerjaan pegawainya, terdapat pegawai yang bosan atas pekerjaannya karena merasa

pekerjaannya yang monoton dan juga terdapat beberapa kesalahan saat melakukan pekerjaan seperti pencatatan maupun penginputan data ke komputer serta terdapat ketidaksesuaian antara keahliannya dengan pekerjaannya.

Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada koperasi di kabupaten Dompu. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada Kinerja Pegawai Koperasi di Kabupaten Dompu.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bagian untuk menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai landasan untuk peneliti yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai bahan pertimbangan, saran dan masukan untuk Koperasi di Kabupaten Dompu dalam penerapan Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini tentang Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu. Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan yaitu :

- a. Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu
- b. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.
- c. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.
- d. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat masih banyak keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, antara lain:

- a. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada pegawai di Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu sebagai responden.
- b. Metode pengumpulan data hanya terbatas kepada metode kuesioner, yang memiliki kelemahan seperti ada kemungkinan responden memberikan

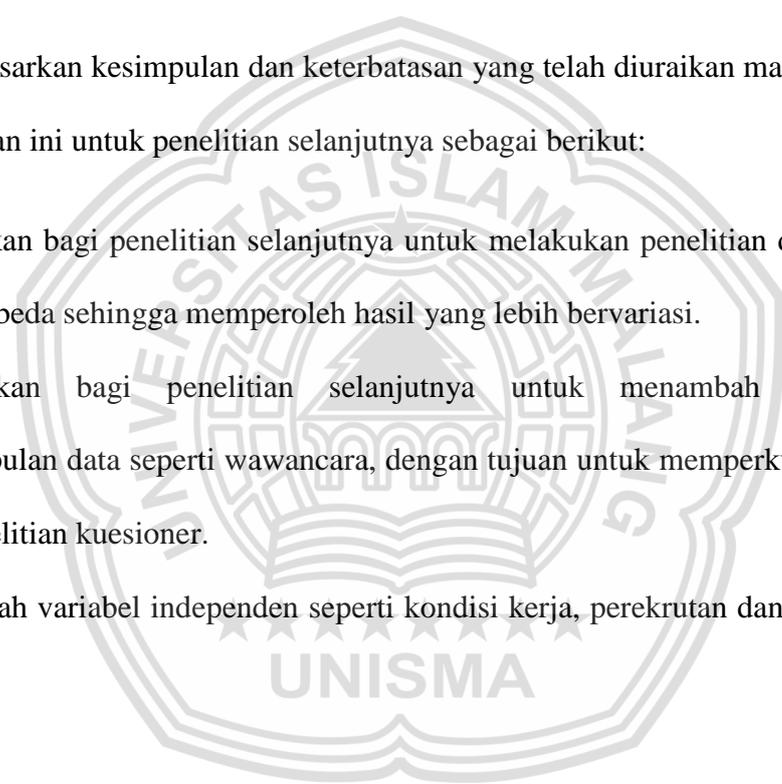
jawaban secara asal-asalan dan peneliti tidak dapat melihat reaksi responden ketika memberikan informasi melalui isian kuesioner

- c. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan maka saran pada penelitian ini untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian di lokasi yang berbeda sehingga memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
- b. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah metode pengumpulan data seperti wawancara, dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian kuesioner.
- c. Menambah variabel independen seperti kondisi kerja, perekrutan dan disiplin kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 235–246.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Amran, DAN Emmi Kholilah. 2017. “Pelatihan Dan Pengembangan Orientasi Profesional Akademis Amran Dan Emmi Kholilah Harahap STAI Ma’arif Jambi” 11 (2).
- Antonio, N.E. dan Sutanto E.M. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal AGORA*, 2 (1): 656-664.
- Antonio, N.E. dan Sutanto E.M. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal AGORA*, 2 (1): 656-664.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad. (2011). *Media pengajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.
- Daft, R. L. (2010). *The Executive and the Elephant: A Leader's Guide for Building Inner Excellence*. John Wiley & Sons.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara\

- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Marlikan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, I. (2018). Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah.
- Muchlas, Makmuri. 2012. "Perilaku Organisasi". PT Aditya Media. Yogyakarta.
- Nurdin, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Prawirosentono, S. (2012). *Integrated Quality Management*. Earth Literacy.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Zainal. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. & Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Satriadi, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 7(1), 7-18.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. “Penelitian Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Buku Seru.

Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suwanto, and Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Edited by Suwanto and Donni Juni Priansa. 5thed. Bandung: ALFABETA

Thoha, M. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

