



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN : KOPERASI STMT PT. PATRA NIAGA
PLUMPANG JAKARTA UTARA**

**Juniarti Eka Sapitri
STMIK Nusa Mandiri**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 05 September 2019
Revisi pertama : 25 September 2019
Diterima : 26 September 2019
Tersedia online : 01 Oktober 2019*

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi,
Kinerja Karyawan*

Email : juniarti.jes@bsi.ac.id

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha yang banyak dilakukan di Indonesia, dengan tujuan untuk mensejahterakan para anggotanya dengan membuka unit usaha seperti simpan pinjam. Sejak didirikan tahun 2010 Koperasi STMT PT. Patra Niaga telah menjalankan beberapa unit usaha yang dijalankan untuk memudahkan para Karyawan PT. Patra Niaga terutama para Anggotanya dalam mendapatkan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuannya koperasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan seluruh karyawan dalam menjalankan setiap unit usaha dengan baik sehingga koperasi tidak mengalami kerugian. Selain itu koperasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan spss 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sementara Motivasi berpengaruh positif dan sangat signifikan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam semua kelompok dalam masyarakat. Organisasi akan kurang efisien tanpa pemimpin, bahkan tidak mampu mencapai tujuan yang ditentukan. Kepemimpinan menghadapi berbagai faktor dalam organisasi seperti struktur, tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan, disamping itu, kepemimpinan dapat menjadi alat pemecahan terhadap beberapa persoalan dalam organisasi. Karena pentingnya kepemimpinan inilah, maka kepemimpinan menjadi perhatian para ahli.

Karena motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang tak terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan suatu upaya.

Seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang menunggu waktu untuk berhenti beroperasi meningkatkan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha yang banyak dilakukan di Indonesia, tujuan koperasi adalah untuk mensejahterakan kehidupan para anggota dengan cara membuka unit usaha seperti simpan pinjam dan usaha lainnya. Koperasi STMT PT. Patra Niaga berdiri pada tahun 2010 sejak didirikannya koperasi STMT PT. Patra Niaga menjalankan berbagai unit usaha seperti; simpan pinjam, kafetaria, bengkel, pengadaan *filter* armada, penyediaan alat tulis kantor, *scan DO* hingga *handling fee* untuk *karyawan outsourcing* PT. Patra Niaga. Seperti pada koperasi lainnya yang berdiri di Indonesia Koperasi STMT PT. Patra Niaga memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mensejahterakan para anggotanya yaitu karyawan PT. Patra Niaga.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut dan menjaga agar unit usaha yang dijalankan berjalan dengan baik sehingga menghasilkan keuntungan Koperasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan seluruh karyawan dalam menjalankan setiap unit usaha dengan baik sehingga koperasi tidak mengalami kerugian. Selain itu koperasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan

dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi.

Oleh karena itu mengacu pada uraian di atas maka penulis melakukan penelitian pada Koperasi STMT PT. Patra Niaga dengan tujuan ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara?
2. Seberapa besar kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Hal ini penting sebagai masukan bagi koperasi untuk meningkatkan kinerja koperasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga.

Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terkait variabel apa saja yang memengaruhi keputusan pembelian konsumen
2. Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara
Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara agar mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat
Penelitian ini dapat menjadi sumber acuan penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang serta menjadi tambahan khazanah ilmu dibidang manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dimensi yang digunakan Mangkunegara (2009) untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain adalah:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau dengan tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kepemimpinan (X₁)

1. Definisi dan Hakikat Kepemimpinan

Menurut Purwanto (2004:24), dapat dikemukakan bahwa terdapat tiga teori kepemimpinan ditinjau dari sejarah perkembangannya, yaitu;

- a. Konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada dalam diri seorang pemimpin
- b. Konsep yang lebih modern, yaitu konsep yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok, dan sukses tidaknya suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, namun lebih mengutamakan sifat-sifat maupun ciri-ciri kelompok yang mempengaruhinya.
- c. Konsep yang lebih maju lagi, yaitu konsep yang tidak hanya didasari oleh pandangan psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas konsep ekonomis dan politis.

Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan menurut pandangan pribadi mereka serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi para pakar yang bersangkutan. Adapun tujuan dari para peneliti diantaranya:

- a. mengadakan identifikasi para pemimpin
- b. melatih para pemimpin
- c. menemukan apa yang dikerjakan para pemimpin
- d. menentukan bagaimana pemimpin diseleksi
- e. untuk membandingkan efektifitas pemimpin (Wahjosumidjo, 2002:18)

2. Dimensi-dimensi Kepemimpinan

David G. Bowers dan Stanley E Seashore dalam Purwanto (2004:29) menyebutkan empat dimensi pokok dari struktur fundamental kepemimpinan, yaitu:

- a. Bantuan (*support*), yaitu tingkah laku yang memperbesar perasaan berharga seseorang dan dianggap penting
- b. Kemudahan interaksi, yaitu tingkah laku yang memberanikan anggota-anggota kelompok untuk mengembangkan hubungan yang saling menyenangkan
- c. Pengutamaan tujuan, yaitu tingkah laku yang merangsang antusiasme bagi penemuan tujuan kelompok mengenai pencapaian prestasi yang baik
- d. Kemudahan bekerja, yaitu tingkah laku yang membantu pencapaian tujuan dengan kegiatan-kegiatan seperti penetapan waktu, pengkoordinasian, penyediaan sumber-sumber dan bantuan teknis.

3. Pengembangan Kemampuan Pemimpin

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin, diantaranya keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, jenis pekerjaan atau lembaga yang dipimpinnya, sifat-sifat dan kepribadiannya, sifat-sifat dan kepribadian pengikutnya, serta kekuatan-kekuatan yang dimilikinya (Purwanto, 2004:61).

Motivasi (X_2)

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen yang cukup sulit dan penting untuk dipecahkan. Berbagai metode sudah dilakukan untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun kebijakan tersebut bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain yang dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu. Meski demikian, para manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan mereka agar hasil kerja semakin lebih baik.

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong pengurangan tegangan. Jadi dapat dikatakan karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang.

Dimensi Penilaian Kinerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam atau di luar perkerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian perkerjaannya.
3. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan perkerjaannya sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan perkerjaannya, sehingga berkerja lebih berdaya dan berhasil guna.
6. Kerja sama. Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar perkerjaan sehingga hasil perkerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan. Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk berkerja secara efektif.
8. Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakasa. Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang di hadapinya.
10. Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kesediaannya, perkerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Mengacu pada masalah penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Koperasi Saling Tolong Menolong PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mengambil sampel dari satu populasidan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dalam metode survei proses pengumpulan dan analisis data sosial bersifat terstruktur dan detail melalui kuesioner sebagai instrumen utama untukmendapatkan informasi dari sejumlah responden yang diasumsikan mewakili populasi secara spesifik.

Penelitian dilakukan di Koperasi Saling Tolong Menolong (STMT) PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara. Koperasi STMT PT. Patra Niaga berdiripada tahun 2010 tiga tahun setelah PT. PATRA NIAGA ditunjuk sebagaiperusahaan yang khusus

bergerak di bidang usaha sektor hilir industri minyak dangas (MIGAS) oleh PT. Pertamina. Koperasi STMT PT. Patra Niaga menjalankan unit usaha seperti simpan pinjam, bengkel, pengadaan filter armada, sewa komputer dan AC PT. Patra Niaga, Kafetaria, refilling apar, pengadaan alat tulis kantor PT. Patra Niaga, scan DO hingga handling fee tenaga outsourcing PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara.

Sejak didirikan pada tahun 2010 hingga saat ini Koperasi STMT Patra Niaga memiliki anggota sebanyak 643 orang. Sebagai koperasi yang bertujuan untuk membentuk suatu kebersamaan dengan azas yang bermanfaat, menjaga kestabilan ekonomi dan kesejahteraan para anggotanya. Koperasi STMT PT. Patra Niaga terus mengupayakan berbagai strategi efisiensi baru serta upaya pembenahan organisasi secara menyeluruh guna memperkuat posisinya agar bisa terus mendukung para anggota koperasi dengan menghasilkan keuntungan setiap tahunnya.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Alasan peneliti memilih Koperasi STMT PT. Patra Niaga adalah karena Koperasi STMT PT. Patra Niaga merupakan salah satu koperasi yang cukup besar dan maju. Koperasi STMT PT. Patra Niaga memiliki banyak unit usaha yang cukup penting tidak hanya untuk para anggotanya tetapi juga bagi seluruh karyawan PT. Patra Niaga. Dalam menjalankan unit usaha yang banyak ini tentu saja dibutuhkan pemimpin dan karyawan yang cukup kompeten dalam menjalankan tugas. Biasanya masalah yang timbul adalah menyangkut kinerja pegawai dengan pembagian tugas yang cukup banyak ini apakah para karyawan mampu menangani seluruh unit usaha yang ada. Serta, kurangnya penghargaan atas kinerja yang diberikan membuat para karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juli 2016.

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Responden terdiri dari berbagai karyawan koperasi. Karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga terdiri dari bagian administrasi; administrasi simpan pinjam, administrasi sdm dan administrasi *maintenance*. Dengan banyaknya anggota dan unit usaha yang ada dan sedikitnya karyawan, maka para karyawan koperasi harus teliti dan bisa menjaga konsistensi kinerjanya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga.

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel sangat tergantung kepada:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecil resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan. Oleh karena itu data atau informasi yang dikumpulkan haruslah relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data primer yang merupakan data utama yang akan digunakan untuk analisis, diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden yang dituju (target subjek). Data primer dibagi menjadi dua yaitu:

2. Kuesioner

Menurut Riduwan (2009:37) angket atau kuesioner adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung atau tidak langsung (melalui pos atau perantara). Pemberian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada pelanggan karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh sampel yang dilakukan dalam jangka waktu satu minggu. Data dari responden didapatkan dari instrumen kuesioner, dengan menggunakan *closed questions* dimana responden dapat dengan cepat dan mudah menjawab kuesioner, sehingga data dari kuesioner dapat dengan cepat dianalisis secara statistik.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dimana dalam pengisian kuesioner, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Kriteria penilaian untuk masing-masing indikator yang dinyatakan melalui pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- S = Setuju diberi skor 4
- KS = Kurang Setuju diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Alasan peneliti tidak menggunakan pilihan ragu-ragu karena menurut Kriyantono (2010:139) skala *likert* dapat digunakan dengan meniadakan pilihan jawaban ragu-ragu, alasannya karena kategori ragu-ragu memiliki makna ganda, yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral, dan ragu-ragu (tidak menjelaskan jawaban responden yang sebenarnya secara pasti).

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Untuk mengetahui variabel-variabel yang layak digunakan dalam model regresi, digunakan uji asumsi klasik, uji yang digunakan sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan bantuan program for society science (SPSS) *metode normal probability plot (NPP)*.

Metode normal probability plot (NPP) dilakukan dengan cara membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis dengan computer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data mengikuti garis normal.

Dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2010:214) yaitu :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedasitas* . Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedasitas*.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi *heteroskedasitas* (Ghozali, 2011). Salah satu cara untuk mendeteksi *heteroskedasitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen), yaitu ZPREAD dan nilai residualnya SRESID, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas, hal ini diketahui dengan bantuan program *statistical program for society science* (SPSS).

Pengujian Hipotesis

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Teknik ini digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Riduwan, 2009). Rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Pelanggan

a = Bilangan Konstan (nilai y dalam hal $b_1X_1 + b_2X_2 + e = 0$)

b = Koefisien Regresi

X_1 = Skor variabel Kualitas Pelayanan

X_2 = Skor variabel Kualitas Produk

e = Pengaruh variabel – variabel lain

Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, serta Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Menurut Riduwan (2009) rumusnya adalah:

$$T_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = jumlah yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t)

\bar{x} = Rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Standar deviasi sampel yang dihitung

n = Jumlah sampel penelitian

Regresi berganda dalam hal ini diuji dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05.

Jika: $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (nonsignifikan) dan sebaliknya jika $t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq + t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).

Uji F

Uji hipotesis secara serentak menggunakan uji F (*F test*), di mana nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kesalahan tertentu. Dari uji F ini selanjutnya diputuskan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho : $b_1; b_2; H = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikan dengan F-tabel
3. Mencari F-hitung
4. Kesimpulan

Ho : diterima bila F hitung < F tabel, Ha ditolak.

Ha : diterima bila F hitung > F tabel, Ho ditolak.

Adapun uji F adalah dengan menggunakan metode analisis varian. F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana:

F = Ukuran signifikansi dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan (simultan)

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien determinasi

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kaidah pengujian Signifikansi: jika F hitung > F tabel dan nilai probabilitas < 0,05 maka α , H_0 ditolak (signifikan).

Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R^2)

Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel terkait. Langkah selanjutnya mencari koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan sumbangan terbesar terhadap variabel tidak bebas.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) dapat diketahui seberapa kuat hubungan antara variabel tersebut dan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut digunakan tabel berikut:

Tabel 1. Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010: 183)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Saling Tolong Menolong (STMT) PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara. Responden terdiri dari berbagai karyawan koperasi. Karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga terdiri dari bagian administrasi ; administrasi simpan pinjam, administrasi sdm dan administrasi *maintenance*. Dengan banyaknya anggota dan unit usaha yang ada dan sedikitnya karyawan, maka para karyawan koperasi harus teliti dan bisa menjaga konsistensi kinerjanya.

Jumlah responden Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga adalah 20 karyawan. Karena jumlah populasi sampel tidak banyak maka penulis tidak menggunakan sampel dalam penelitian, tetapi menggunakan seluruh anggota populasi dari para karyawan Koperasi.

Penyebaran kuesioner dilakukan guna memperoleh data primer yang dibutuhkan. Waktu penyebaran dilakukan bersamaan dengan waktu penelitian. Berdasar pada penyebaran kuesioner, dari 20 responden maka didapat data deskripsi umum responden. Deskripsi umum responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan. Pengelompokan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai deskripsi dan gambaran responden sebagai sampel dari sebuah penelitian.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau item pertanyaan tersebut valid atau tidak. Jika terdapat item pertanyaan yang tidak valid maka harus diganti dengan pertanyaan lain sehingga difahami oleh responden.

Untuk memudahkan perhitungan dalam melakukan uji validitas digunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows Ver.17.0.

Tabel 2. Hasil uji Validitas Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	13

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan dengan 11 item pernyataan. Maka, semua item pernyataan dinyatakan reliabel dengan kata lain dari variabel Kepemimpinan tidak ada item pernyataan yang dihapus atau dihilangkan karena nilai Alpha Cronbach untuk keseluruhan item sebesar $0.758 > 0.6$ (ketentuan minimum nilai Alpha Cronbach) dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	11

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi dengan 9 item pernyataan. Maka, semua item pernyataan dinyatakan reliabel dengan kata lain dari variabel Mtivasi tidak ada item pernyataan yang dihapus atau dihilangkan karena nilai Alpha Cronbach untuk keseluruhan item sebesar $0.762 > 0.6$ (ketentuan minimum nilai Alpha Cronbach) dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	15

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai dengan 13 item pernyataan. Maka, semua item pernyataan dinyatakan reliabel dengan kata lain dari variabel Kinerja Pegawai tidak ada item pernyataan yang dihapus atau dihilangkan karena nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan item sebesar $0.774 > 0.6$ (ketentuan minimum nilai *Alpha Cronbach*) dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Batas Minimum	Reliabilitas
Kepemimpinan	0.642	0.6	Reliabel
Motivasi	0.706	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.717	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Uji Normalitas Data

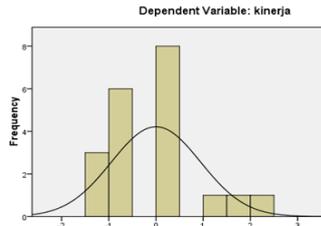
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot atau biasa dinamakan *normality plot*.

Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal dapat dilihat pada grafik histogram maupun grafik normal P-P Plot.

Distribusi data haruslah normal atau mendekati normal untuk memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

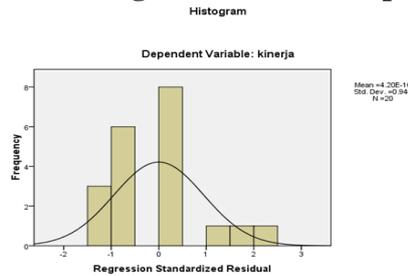
Gambar 1. Grafik Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa adanya titik-titik yang menyebar dan disekitar garis diagonal serta penyebarannya pun mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Grafik Histogram Variabel Kepuasan Pelanggan



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Dari hasil uji normalitas diatas terlihat bahwa skor kInerja Karyawan memiliki $P\text{-value} = 0.200$ untuk Uji Normalitas Liefors (Kolmogorov-Smirnov) dan $P\text{-value} = 0.105$ untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua $P\text{-value}$ lebih besar dari $\alpha = 0.05$, sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Data

Uji Homogenitas dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang sama. Uji homogenitas termasuk syarat untuk bisa dilakukan analisis regresi yang membutuhkan alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variasi yang sama.

Tabel 6. Uji Homogenitas antara X1 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

kinerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.943	1	18	.103

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Kepuasan Pelanggan (Y) berdasarkan variabel Kualitas Pelayanan (X_1) = 0,103 < 0,05, artinya data variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang tidak sama.

Tabel 7. Uji Homogenitas antara X2 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.791	2	15	.472

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Kepuasan Pelanggan (Y) berdasarkan variabel Kualitas Pelayanan (X_1) = 0,103 < 0,05, artinya data variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang tidak sama.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.866	15.413		-.056	.956		
	kepemimpinan	.386	.205	.329	1.880	.077	.975	1.025
	motivasi	.951	.246	.674	3.858	.001	.975	1.025

a. Dependent Variable: kinerja

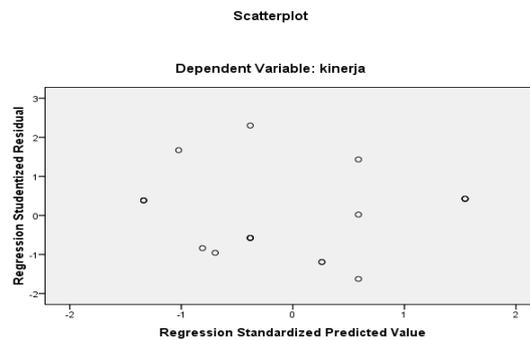
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 8 dari Output diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance ketiga variable lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas anatarvariabel bebas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara satu dengan yang lain.

Uji Heteroskedasitas

Dalam analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang baik selain tidak terjadi *multikolinearitas*, maka varians dalam komponen penggungunya harus sama (*homokedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka terjadi *heterokedastisitas*.

Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2016)

Adapun pedomannya dengan melihat pola tertentu pada grafik *heterokedastisitas* diatas. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi *heterokedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Dari Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sehubungan dengan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Saling Tolong Menolong (STMT) PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (sig) $0,077 > 0,05$ maka Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Artinya, Jika Kepemimpinan baik Maka kinerja karyawanpun baik, namun tidak secara signifikan, Dan Sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (sig) $0,001 < 0,05$ maka Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Artinya, Jika motivasi meningkat Maka kinerja karyawanpun meningkat Namun tidak secara signifikan, dan sebaliknya
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan hubungan kinerja karyawan hanya sebesar 34,4% dan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh fakta-fakta yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan Koperasi STMT PT. Patra Niaga. Perlu meningkatkan kualitas pemimpin sekompetitif

mungkin, serta meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan meningkat, sehingga usaha yang dijalankan koperasi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya.

Penelitian berikutnya disarankan menambahkan dan menggunakan variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian dan dengan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan metode lain seperti dengan metode wawancara jika jumlah populasi sedikit. Selain itu, dapat menambah banyak ilmu yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (4th ed)*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro Q.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Noor, Juliansyah. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate: Penerbit Lepkhair
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refika Aditama