

## The Effect of Leadership Style, Motivation and Job Satisfaction on Management Performance in Employee Cooperatives in South Tangerang

Yusup Agung Wirastomo<sup>1\*</sup>, Fadhilah Izhari<sup>2</sup>, Cecep Yoto Haryoto<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Jakarta

**Corresponding Author:** Yusup Agung Wirastomo [yusup.aw@gmail.com](mailto:yusup.aw@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords* : Cooperative, Performance, Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction

*Received* : 18 March

*Revised* : 20 April

*Accepted*: 27 May

©2023 Wirastomo, Izhari, Haryoto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Performance is the achievement of work results in quality and quantity. There are many factors or variables that affect performance. The independent variables in this study include leadership style, motivation and job satisfaction. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, and job satisfaction on the performance of management in employee cooperatives in South Tangerang. In this research, the type of research used is associative research. The results of this study, first, leadership style has a positive and significant effect on the performance of the board. Second, motivation has a positive and significant effect on management performance. Third, job satisfaction has a positive and significant effect on management performance. Fourth, leadership style, motivation, and job satisfaction jointly affect the performance of management in employee cooperatives in South Tangerang.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengurus pada Koperasi Karyawan di Tangerang Selatan

Yusup Agung Wirastomo<sup>1\*</sup>, Fadhilah Izhari<sup>2</sup>, Cecep Yoto Haryoto<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Jakarta

**Corresponding Author:** Yusup Agung Wirastomo [yusup.aw@gmail.com](mailto:yusup.aw@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Koperasi, Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

*Received :* 18 Maret

*Revised :* 20 April

*Accepted:* 27 Mei

©2023 Wirastomo, Izhari, Haryoto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas. Ada banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Hasil penelitian ini, pertama, gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pengurus. Ketiga, kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Keempat, Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh kepada Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan.

---

## PENDAHULUAN

Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 1967, mendeskripsikan koperasi sebagai suatu organisasi kerakyatan yang bergerak di bidang ekonomi dengan sifat sosial yang memiliki anggota baik berupa sekumpulan orang ataupun badan hukum yang bergerak sebagai usaha bersama dengan berlandaskan kekeluargaan. Koperasi berbeda dengan badan usaha lainnya, seperti perseroan. Perbedaan tampak pada koperasi yang menjadikan anggota sebagai pengambilan keputusan dalam pengembangan dan kemajuan koperasi bukan penyertaan modal. Koperasi adalah entitas ekonomi yang mewadahi kepentingan bersama yang akan membagikan keuntungan sesuai kontribusi dari setiap anggota. Anggota adalah pemilik sekaligus pengguna layanan koperasi. Macam-macam koperasi sangat beragam, terdapat koperasi produsen, koperasi konsumen, koperasi karyawan, koperasi unit desa dan lain-lain.

Kinerja dari koperasi dapat diukur melalui enam aspek, yaitu aspek kelembagaan, melihat jumlah koperasi di daerah baik per jenis atau per kelompok koperasi atau jumlah koperasi yang berstatus aktif dan koperasi berstatus nonaktif, aspek keanggotaan (meningkat atau tidak), aspek volume usaha, aspek permodalan, aspek nilai aset, dan aspek besaran sisa hasil usaha (SHU) yang dibagikan kepada anggotanya.

Kriteria koperasi yang tidak aktif didasarkan pada tidak adanya pelaporan hasil rapat akhir tahunan (RAT) secara periodik yang dapat mengindikasikan tidak berjalannya usaha koperasi. Berdasarkan observasi terhadap aspek non-active koperasi, maka kinerja Koperasi di Tangerang Selatan dapat dikategorikan masih rendah.

Tabel 1. Data ketidaktifan koperasi di Tangerang Selatan

Indikator	2018	2019	2020
Tidak aktif	289	303	301

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Banten

Tabel 1. diatas memperlihatkan bahwa terjadi peningkatan ketidaktifan koperasi di Tangerang Selatan pada tahun 2018 ke 2019, di 2020 tingkat ketidaktifan koperasi masih relatif tinggi jika dibandingkan tahun 2018 dan tidak signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2019. Ketidaktifan sebuah koperasi menunjukkan pula bagaimana kinerja pengurus dalam koperasi tersebut, terutama dalam proses pelaporan RAT. Siregar, A.P (2020) memberikan gambaran fakta lapangan, tentang alasan umum terkait RAT diantaranya biaya operasional pelaksanaan RAT relatif melebihi ketersediaan dana di koperasi atau dokumen administrasi yang belum selesai yang cenderung dikarenakan pengurusnya berada pada usia lanjut yang kecepatan dalam menyelesaikan dokumen administrasi relatif rendah. Fenomena kinerja pengurus ini tampak jelas mencerminkan perjalanan sebuah koperasi.

Tidak aktifnya koperasi menunjukkan juga adanya permasalahan dalam manajemen koperasi. Widyani (2015) berpendapat bahwa keberadaan koperasi yang mati suri diantaranya disebabkan kurang handal dan cakupnya sumber

daya manusia, dimana pengurus koperasi menunjukkan kinerjanya. Hal ini ditambah minimnya tenaga profesional dengan pengetahuan koperasi yang tergabung dalam pengurus koperasi cenderung berdampak pada perjalanan koperasi. Penyebabnya diantaranya dalam pemilihan pengurus koperasi acapkali berkaitan dengan kedudukan sosial bukan kompetensinya.

Kinerja pengurus koperasi dipengaruhi oleh faktor gaya atau sikap kepemimpinan, motivasi dan kepuasan atau kenyamanan kerja yang masih rendah. Rivai (2012: 42) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai ciri-ciri yang pimpinan gunakan dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai sasaran organisasi atau sebuah pola dari perilaku pemimpin dengan strategi yang sering diterapkannya kepada bawahannya. Mardani (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pengelola koperasi. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Faktor motivasi menjadi modal dasar berupa cara dan dorongan yang kuat dalam bertahan menjaga jalannya pekerjaan dalam organisasi.

Beragam faktor lainnya juga dapat berkaitan dengan kinerja pegawai, termasuk faktor kepuasan kerja. Faktor ini juga perlu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi karena memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Di sisi lain, variabel yang juga berpengaruh terhadap kinerja pengurus adalah sikap dan mental (tercermin dalam motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), jenjang pendidikan, skill yang dimiliki, manajemen kepemimpinan dalam organisasi, besaran upah yang diterima, dan fasilitas kesehatan yang diberikan, keberadaan bantalan sosial, lingkungan kerja, infrastruktur organisasi, penggunaan teknologi, dan kesempatan mendapat pencapaian (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja**

Robbins (2015: 127) menyatakan "Pemimpin (leader) adalah individu yang bisa mempengaruhi orang lain. Sementara, kepemimpinan (leadership) merupakan sebuah proses dalam memimpin suatu kelompok dalam mencapai suatu tujuan." Kemudian menurut Hasibuan (2016: 170) sikap atau gaya kepemimpinan adalah jalan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam segi perilaku. Tujuannya untuk mendorong etos kerja yang tinggi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai dalam meraih tujuan organisasi.

Dalam teori kepemimpinan terdapat teori-teori lainnya termasuk teori sikap kepemimpinan. Menurut Wirawan (2013: 352) Teori gaya kepemimpinan merupakan teori yang paling sering dibahas oleh para teoritis. Gaya kepemimpinan amat penting karena mencerminkan sikap pemimpin dalam mempengaruhi dan mengatur bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Ohio State University sikap kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu dimensi kepedulian terhadap bawahan (*dimensions consederation*) dan *dimensions initiating* struktur tentang penyusunan kerja oleh pemimpin.

Sedangkan pada teori University of Michigan juga terdapat dua dimensi pada sikap kepemimpinan yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan.

Menurut Malayu (2015: 23) konsep motivasi menggambarkan cara menyokong bawahan untuk semangat dalam bekerja. Hal ini supaya mereka dapat memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Winardi (2016: 6) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemampuan dalam diri manusia yang potensial, serta dapat secara signifikan mempengaruhi hasil kinerja seorang individu. Kemampuannya dapat dikembangkan secara mandiri maupun oleh kekuatan eksternal yang pada dasarnya adalah kombinasi dari imbalan materi maupun non-materi.

Dikemukakan Pamela dan Oloko (2015: 43) motivasi dapat berarti menjaga keberlangsungan tugas dalam organisasi. Dalam arti ini, motivasi termasuk dalam hal pemberian bimbingan serta daya dan imbalan guna meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dengan cara yang pemimpin inginkan. Menurut dari Robbins and Judge (2015: 127) motivasi kerja mencakup kekuatan, haluan, dan ketekunan seseorang untuk mengapai tujuannya. Bagi Veithzal Rivai (2016: 839) motivasi merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks kepuasan atau kenyamanan kerja, Robbins and Judge (2013: 99) mengemukakan "Kepuasan/kenyamanan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang diperoleh dengan mengevaluasi karakteristik pekerjaan. Jelas dengan definisi bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan bagaimana karyawan mempersepsikan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang bahagia cenderung berbicara positif tentang perusahaan mereka, membantu orang lain, serta melampaui ekspektasi di tempat kerja." Edy Sutrisno (2017: 74) menyatakan bahwa kenyamanan kerja adalah sikap individu terhadap kondisi kerjanya, entah antar pegawai, upah dari suatu pekerjaan, dan hal lain yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis pegawai.

Edison (2016: 190) menyatakan kinerja adalah produk dari proses yang mengacu pada suatu waktu dan diukur berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang sudah ditentukan. Kinerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan di suatu bidang pekerjaan yang mempengaruhi penghargaan perusahaan. Sutrisno (2017: 151) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan individu atau regu dalam organisasi yang ditakar sesuai dengan ukurannya masing-masing. Kinerja merefleksikan peran individu dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sementara bagi Mangkunegara (2013: 67) istilah kinerja dapat diambil dari kata *job performance* yang diartikan sebagai capaian kerja individu atau kelompok secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yang berguna dalam melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif berfungsi sebagai penjabaran, peramalan dan pengontrolan terhadap suatu gejala. Melalui jenis penelitian ini penulis mencoba melihat apakah ada hubungan antara tiga variabel, termasuk variabel bebas.gaya.kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2)

dan kepuasan.kerja (X3). Sedangkan kinerja (Y) merupakan variabel terikat. Dalam penelitian ini, sumber data yang dipakai adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pengurus Koperasi karyawan di Tangerang Selatan. Kriteria koperasi yang digunakan adalah koperasi karyawan di Tangerang Selatan yang telah bersertifikat berdasarkan data dalam [nik.depkop.go.id](http://nik.depkop.go.id). Dalam melakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis hipotesis asosiatif, dengan perangkat komputer Statiscal Package for Sosial Science (SPSS) versi 22.

Tabel 2. Populasi Kuesioner

No	Nama Koperasi	Jumlah Pengurus	Jumlah Karyawan	Jumlah Anggota
1.	Koperasi Karyawan Perguruan Al-Azhar BSD	8	11	271
2.	Koperasi Karyawan Pusat Teknologi Pendidikan dan Kebudayaan	5	4	280
3.	Koperasi Karyawan PT Bumi Serpong Damai	3	5	1000
4.	Koperasi Karyawan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang	5	2	186
5.	Koperasi Karyawan Universitas Terbuka Karunika	3	17	1218
6.	Koperasi Karyawan Depo Bangunan Tangguh Sejahtera	3	2	1418
7.	Koperasi Karyawan PT Monica Cipta Sejahtera	3	-	486
	Jumlah	30	17	4859

Sumber: (diolah dari berbagai sumber)

## HASIL PENELITIAN

### Hasil

Responden di sini adalah pengurus koperasi baik itu laki-laki maupun perempuan, dengan kisaran usia 20 s.d. >50 tahun dan tingkat pendidikan mulai dari jenjang SMA sampai dengan jenjang strata S2. Adapun total peserta yang akan mengisi kuesioner berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, terlihat persentase jenis kelamin penjawab pada tabel berikut.

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis.kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	15	50 %
2.	Perempuan	15	50 %
	Total	30	100 %

Sumber: (diolah dari berbagai sumber)

Rentang usia dari para penjawab dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut.

Tabel 4. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	4	13,33 %
2.	31-40 tahun	5	16,67 %
3.	41-50 tahun	10	33,33 %
4.	>50 tahun	11	36,67 %
Total		30	100 %

Sumber: (diolah dari berbagai sumber)

Berdasarkan data di atas, responden dikelompokkan menjadi 4 gugus yaitu pertama berusia 21-30 tahun sebesar 13,33 % atau sebanyak 4 responden. Gugus kedua dengan rentang usia 31-40 tahun sejumlah 16,67 % atau sebanyak 5 responden. Sedangkan gugus ketiga yaitu berusia 41-50 tahun sebesar 33,33 % atau sejumlah 10 responden, dan gugus terakhir dengan usia >50 tahun sebesar 36,67 % atau sejumlah 11 responden.

Jenjang pendidikan yang dienyam responden dalam peneliti dapat dilihat pada tabel beriku.

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	SMA	5	16,67 %
2.	S1	20	66,67 %
3.	S2	5	16,67 %
4.	Lainnya	0	0 %
Total		30	100 %

Sumber : (diolah dari berbagai sumber)

Berdasarkan data di atas menunjukkan mayoritas responden berpendidikan S1 sebesar 66,67 % atau sebanyak 20 responden. Sedangkan yang berpendidikan S2 dan SMA secara simultan berjumlah 16,67 % atau sebanyak 5 responden. Kemudian melalui uji koefisien determinasi berguna menilik besaran pengaruh variabel bebas yaitu. Gaya.Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan.Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji.Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 <sup>a</sup>	.974	.971	.988

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

Sumber : Hasil.Olah.Data SPSS 22

Diperoleh dari Tabel 6. tersebut bisa disaksikan bahwa koefisien determinasi sejumlah 0.974 atau dapat dikatakan 97,4%. Ini mengindikasikan pengaruh Kenyamanan Kerja, Sikap Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Koperasi di Kota Tangerang Selatan sejumlah 97,4% sedangkan sisanya sebesar 2,6% disumbang oleh variabel lain.

Pada uji hipotesis, uji t dipakai untuk menilik besaran pengaruh variabel X, selain itu uji t juga dipakai untuk mengetahui besaran pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Dengan pengujian ini, variabel independen akan diuji secara mandiri apakah memiliki pengaruh besar dengan signifikansi sejumlah 5%. Berikut langkah-langkah yang digunakan dalam uji t :

1) Penentuan Hipotesis

Ho: $\beta=0$ , berarti antara variabel bebas dan terikat tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan, Ha: $\beta\neq0$ , berarti antara kedua variabel tersebut terdapat signifikansi.

2) Penentuan Nilai.Kritis atau Tingkat Signifikan

Tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini ialah 5% yang menyatakan bahwa margin of eror atau resiko kesalahan dalam mengambil keputusan yaitu 5%.

3) Pengambilan.Keputusan

a) Jika nilai kemungkinan (signifikan t) >  $\alpha$  (0.05) maka hipotesis diterima, disini artinya tidak terdapat buntut yang signifikan sebagian variabel independen (x) terhadap variable dependen (y).

b) Dapat dikatakan ada pengaruh signifikan parsial bila nilai dari variabel independen(x) kurang dari  $\alpha$  (0.05). Dalam kasus ini, berarti hipotesis ditolak. Dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 22 diperoleh hasil pengujian seperti di bawah:

Tabel 7. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.719	1.893		-.380	.707
Gaya Kepemimpinan (X1)	.723	.052	.765	13.855	.000
Motivasi (X2)	.147	.049	.152	2.990	.006
Kepuasan Kerja (X3)	.139	.064	.124	2.172	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)  
 Sumber : Hasil Olah.Data SPSS 22

Merunut pada hasil analisis perhitungan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perhitungan t tabel  $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27 = 2,052$

a) Pengaruh.antara.Gaya.Kepemimpinan.terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai uji t dimana t hitung lebih besar dari t.tabel (13,855 > 2,052) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  atau 5% sehingga Ho tertolak dan Ha

dapat diterima. Dalam arti ini, variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan secara aktif dan signifikan.

b) Pengaruh.Motivasi.terhadap Kinerja

Dari hasil tes, diketahui hasil uji t.hitung lebih besar dari t tabel ( $2,990 > 2,052$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  atau 5%. Ini berarti  $H_a$  diterima sementara  $H_o$  ditolak Artinya variabel Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan dipengaruhi secara aktif dan signifikan oleh variabel Motivasi.

c) Pengaruh Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil di atas, nilai t hitung lebih besar dari t.tabel ( $2,172 > 2,052$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  atau 5% sehingga dapat dinyatakan  $H_o$  tertolak sedangkan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Kepuasan atau Kenyamanan Kerja berpengaruh aktif dan signifikan kepada Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan

**A. Uji.F (Uji.Bersama-sama)**

Uji f dipakai untuk memahumi sebesar apa pengaruh variabel bebas secara kolektif kepada variabel dependen. Uji kolektif dilakukan dengan uji f yang dimaksudkan guna menilik antara pengaruh.variabel  $X_1$  ,  $X_2$  dan. $X_3$  (independen) terhadap.variabel Y secara.bersamaan.

1) Penentuan Hipotesis

Jika  $H_o:\beta=0$ , maka variabel bebas secara kolektif tidak signifikan mempengaruhi variabel Y.

2) Penentuan Tingkat.Signifikan

Tingkat signifikansi pada penyelidikan ini berjumlah 5%, artinya resiko kesalahan dalam pengambil keputusan berjumlah 5%.

3) Pengambilan.Keputusan

a) Bila probabilitas (signifikan F)  $> \alpha$  (0, 05) atau t hitung kurang dari t.tabel maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada pengaruh yang berarti antara kedua variabel. Dalam konteks seperti ini maka  $H_o$  diterima.

b) Pengaruh yang signifikan dari kedua variabel dapat dikatakan signifikan apabila probabilitas (signifikan F)  $< \alpha$  (0, 05) atau t hitung lebih dari t tabel. Dalam kasus seperti ini,  $H_o$  bisa ditolak. Dengan pengujian melalui aplikasi SPSS 22 didapat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.779	3	312.926	320.467	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25.388	26	.976		
	Total	964.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Olah.Data SPSS 22

Menimbang hasil dari uji  $f$  yang mana  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel ( $320,467 > 2,93$ ) dan diketahui tingkat signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dalam kasus ini, artinya adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kenyamanan Kerja secara kolektif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penyelidikan ini melingkupi variabel motivasi kerja dan kenyamanan kerja kepada variabel kinerja yang bersifat terikat.

### 1. Pengaruh.Gaya.Kepemimpinan.terhadap Kinerja Pengurus

Berdasarkan hasil uji  $t$ , nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $13,855 > 2,052$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  atau 5% sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nihil ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pengurus secara aktif serta signifikan.

Berdasar penyelidikan terdahulu yang pernah dilaksanakan Mardani (2017) bertajuk "Pengaruh Gaya.Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.pada Koperasi Karya Bersama Belitang Ogan Komering Ulu Timur" menunjukkan adanya pengaruh dan relasi yang besar antara sikap kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut lalu diperkuat oleh penelitian oleh Mubarak, dkk. (2021) dengan tajuk "Pengaruh.Gaya.Kepemimpinan,.Motivasi, .Promosi.dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi)" yang menyatakan ada hubungan parsial antara variabel sikap kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh.Motivasi.terhadap.Kinerja Pengurus

Berdasarkan pada keluaran dari uji  $t$  dimana  $t$  hitung memiliki nilai lebih besar dibanding  $t$  tabel ( $2,990 > 2,052$ ) dan nilai signifikansi terhitung sejumlah  $0,006 < 0,05$  atau 5%, ini menyebabkan hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya motivasi kerja pegawai koperasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai..

Hasil penelitian terdahulu yang sempat diluncurkan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang bertitel "Pengaruh.Motivasi.dan Kepuasan.Kerja.terhadap.Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar" memperlihatkan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kepada kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian terbaru oleh Suparman, Dwi Wahyu A, dan M. Hasanur Arifin (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi.dan Kepuasan.Kerja.Terhadap.Kinerja.Karyawan 9 Koperasi Di Muara.Teweh" mengindikasikan adanya hubungan secara signifikan parsial dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepuasan.Kerja terhadap.Kinerja.Pengurus

Menukil dari hasil uji  $t$  yang telah dilaksanakan, nilai  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel ( $2,172 > 2,052$ ) sementara nilai signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$  atau 5% sehingga hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis aktif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini

mengindikasikan variabel kenyamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pengurus.

Berdasarkan pada penelitian terbaru yang digagas oleh Marsudi, Yuritanto dan Armansyah (2021) berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya" mereka menuturkan bahwa variabel kenyamanan kerja mempunyai cukup besar pengaruh dalam hubungan dengan kinerja pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pengurus**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap nilai signifikansi dalam uji f sebesar 0,000, maka nilai Sig. < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kenyamanan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pengurus atau variabel Y. Jika kita bandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel, maka didapat bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel, yaitu ( $320,467 > 2,93$ ) berarti secara kolektif terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) kepada Kinerja Pengurus (Y).

Berkaca pada penelitian terdahulu yang dicanangkan Amat Sarbini, Hadi.Sunaryo, Budi.Wahono (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin.Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.Kabupaten Malang". Dalam penelitian tersebut, ditunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang dengan variabel disiplin kerja, motivasi dan kenyamanan kerja.

#### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Secara umum, terdapat banyak faktor mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Sebuah organisasi seperti koperasi memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pengurus. Seiring dengan hasil penelitian ini dan didasarkan proses pembahasan dan kajian data yang telah dilangsungkan, dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang aktif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan. Berdasarkan pada uji t, nilai dari t hitung lebih besar dari t tabel ( $13,855 > 2,052$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  atau 5% sehingga hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh antara dua variabel tersebut ada dan signifikan.
2. Motivasi berpengaruh aktif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan. Berdasarkan dari output uji t diketahui nilai t.hitung.lebih besar dibanding t.tabel ( $2,990 > 2,052$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  atau 5%.sehingga.hipotesis.nihil ditolak sementara hipotesis.alternatif diterima. Ini mengindikasikan variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja pengurus secara aktif dan signifikan.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel kinerja pengurus pada koperasi pegawai di Tangerang Selatan. Hal ini berdasarkan pada nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  ( $2,172 > 2,052$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$  atau 5%, ini membuat hipotesis alternatif diterima sementara hipotesis nihil ditolak. Ini berarti variabel dependen Kinerja Pengurus terpengaruh dan signifikan dari variabel independen Kepuasan Kerja.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara kolektif berpengaruh kepada Kinerja Pengurus pada koperasi karyawan di Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikansi (Sig.) dalam uji  $f$  sebesar 0,000, maka nilai Sig.  $< 0,05$ , hal tersebut mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan memiliki hubungan dengan Kinerja Pengurus ( $Y$ ). Jika dibandingkan, antara nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$ , maka didapat bahwa nilai  $f_{hitung}$  lebih dari  $f_{tabel}$ . yaitu ( $320,467 > 2,93$ ) artinya variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi, dan variabel Kepuasan Kerja secara kolektif berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media .
- Armstrong, M. 2009. Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines 3rd Edition. Philadhelpia, USA: Kogan Page.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga .
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Bandung. Refika Aditama.
- Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBusinessJ/article/view/8> atau <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBusinessJ>
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016." Sumber Daya Manusia". Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Andi. 2022. *Begini Cara Dinkop Kembalikan Kondisi Koperasi di Tangsel* 24 Januari 2022 21:00 (Redaktur: CITRA DARA VRESTI TRISNA Reporter: ANDI HIDAYAT). Diperoleh pada tanggal 18-05-2022 dari <https://banten.genpi.co/hot-news/1819/begini-cara-dinkop-kembalikan-kondisi-koperasi-di-tangsel>
- Juniantara,I Wayan dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09(2015) : 611-628. ISSN : 2337-3067. Diperoleh pada tanggal 20-07-2022 dari <https://media.neliti.com/media/publications/44761-ID-pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-di-denpa.pdf>  
Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013.. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Bersama Belitang Ogan Komering Ulu Timur Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 15 (2) Desember 2017, Hal. 61-67. ISSN : 1693-1688. Diperoleh pada tanggal 20-07-2022 dari <https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/view/15>
- Marsudi, dkk. 2021. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya. Jurnal Inovasi Penelitian Vol 1 No 12: Mei 2021 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online). Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/428>
- Mubarok, Agung, dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi). Sahid Business Journal Volume 1, Nomor 1, Oktober 2021. p-ISSN : 2808-4373. e-ISSN : 2808-7429
- Nur Fua'd, Eko. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara. The 3rd University Research Colloquium 2016 ISSN 2407-9189. Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/6735/20.%20Eko%20Nur%20Fuad.pdf?sequence=1>
- Pamela,A.O.,&Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of Commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank In Migori Country. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Priansa, Donni Juni, 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan A. Fawzi Mohd. Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S.P., and Timothy A.J. 2013. *Organizational Behavior* (15th ed). One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Education Inc.
- Robbins, S.P., dan Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarbini, Amat. dkk. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *Ejrm Vol 08. No 01 Februari 2019 e - Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* Fakultas Ekonomi Unisma. Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari [.http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/2184](http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/2184)
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*
- Siregar,A.P. 2020. *KINERJA KOPERASI DI INDONESIA*. AKUNTABEL VIGOR: Jurnal Ilmu Pertanian Tropika dan Subtropika 5 (1) : 31 - 38 (2020) 17 (2), 2020 253-260. Copyright@2020; Akuntabel - pISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 Diperoleh pada tanggal 18-05-2022 dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Jerome. 2013
- Suparman, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2019. Vol 8, No. 1, E-ISSN 2541-187X Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/7914>
- Sustiyatik, Enni, dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung - Kediri. *Risk : Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi* ISSN (Online) : 2722-3361. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2020 ISSN (Print) : 2722-3108. Diperoleh pada tanggal 07-08-2022 dari <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/1605>

Sutrisno, Edy, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Widyani, A. Agung Dwi. 2015. *Knowledge Management dalam Perpspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi*. *Juima*, 5(2), 1-16. Diperoleh pada tanggal 18-05-2022 dari <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.0>

Winardi. 2016. Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.Ajis,

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.