

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT PINTU AIR CABANG KUPANG

The Influence of Leadership Style and Work Motivation On Employee Performance at Pintu Air Credit Cooperative, Kupang Branch

Ewanda H. A. Mosa Basa^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} whandamb29@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan dinamika perekonomian global menuntut setiap organisasi, baik sektor publik maupun privat, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya saingnya. Hal ini juga berlaku bagi koperasi, sebagai salah satu bentuk organisasi ekonomi rakyat yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan pemerataan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan peran tersebut, koperasi dituntut tidak hanya memiliki sistem dan struktur organisasi yang baik, tetapi juga (SDM) yang unggul dan kompeten (Hasibuan, 2016).

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa peran aktif SDM sebuah organisasi tidak dapat beroperasi secara efektif. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi Paul, and Azage (2019). Organisasi sendiri dapat diartikan sebagai wadah atau sistem yang mengkoordinasikan berbagai

kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu secara terstruktur. Menurut Robbins dan Coulter (2020), Organisasi dapat didefinisikan sebagai entitas sosial yang terstruktur secara sadar dan terdiri dari dua individu atau lebih, yang berinteraksi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Selaras dengan pandangan ini, Daft (2018) mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu entitas sosial yang berorientasi pada tujuan spesifik, didesain secara sadar untuk mengoordinasikan aktivitas, dan mendistribusikan tugas demi tercapainya hasil yang diinginkan secara efektif. Selain itu, organisasi memiliki imperatif untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) agar dapat berkinerja secara produktif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, pengelolaan kualitas SDM dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Sutrisno (2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan motivasi kerja yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya, termasuk dalam hal komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006). Gaya kepemimpinan yaitu pengertian pola hubungan antar pemimpin dan bawahan yang ditujukan untuk mempengaruhi bawahan secara sukarela guna mencapai tujuan organisasi Bersama menurut pendapat Terry (2006). Hakikat penting suatu organisasi terletak pada interaksi manusia dan kolaborasi dalam kerangka struktural. Struktur ini memfasilitasi pembagian tugas dan jabatan, sekaligus menetapkan batasan kebebasan individu dalam organisasi. Sejalan dengan pandangan, Handoko (2013) menegaskan bahwa pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam organisasi. Hal ini berkaitan erat dengan yang merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau bekerja dengan giat dan penuh semangat dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang merupakan salah satu cabang dari Koperasi Kredit Pintu Air yang berpusat di Sikka, NTT. Sebagai koperasi simpan pinjam Yang berada dikota kupang sejak tahun 2013 yang berkedudukan di jln. Printis Kemerdekaan 3, Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jumlah pegawai koperasi pintu air kupang per 30 Desember 2024 sebanyak 34 orang, tugas utamanya menyediakan layanan keuangan untuk anggotanya,

khususnya dalam bentuk simpanan dan pinjaman. Dengan ruang lingkup kerja yang luas, Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang membutuhkan SDM yang berkualitas dan terampil, khususnya teknisi di lapangan. Oleh karena itu, Pengelolaan SDM yang baik dan sistem penilaian kinerja yang adil sangat diperlukan untuk mendorong karyawan bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian Personalia, di bagian administrasi umum terdapat data Permasalahan yang memengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Koperasi Kredit Pintu Air antara lain komunikasi yang tidak efektif yang Menilai kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan responsif, yang mempengaruhi hubungan kerja dan pelaksanaan tugas. Keadilan dalam Pengambilan Keputusan menggambarkan sejauh mana pimpinan berlaku adil dan konsisten dalam memberikan penghargaan dan sanksi, sehingga menciptakan kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan. pengembangan karier Menilai adanya peluang bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, promosi, atau pembinaan yang mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap koperasi, kejelasan peran dan tugas, mengukur seberapa jelas uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diterima karyawan untuk meminimalisir kebingungan dan meningkatkan efektivitas kerja. produktivitas kerja mengalami penurunan kurang sehingga hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam jangka waktunya tidak sesuai dengan targetnya. dan disiplin dan ketepatan waktu juga mengalami Penurunan yang kurang sehingga kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, kehadiran, dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai tidak sesuai peraturan yang ada dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan dalam penilai kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir dengan kategori kurang.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung Wibowo (2007). Sedangkan Rivai (2011) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

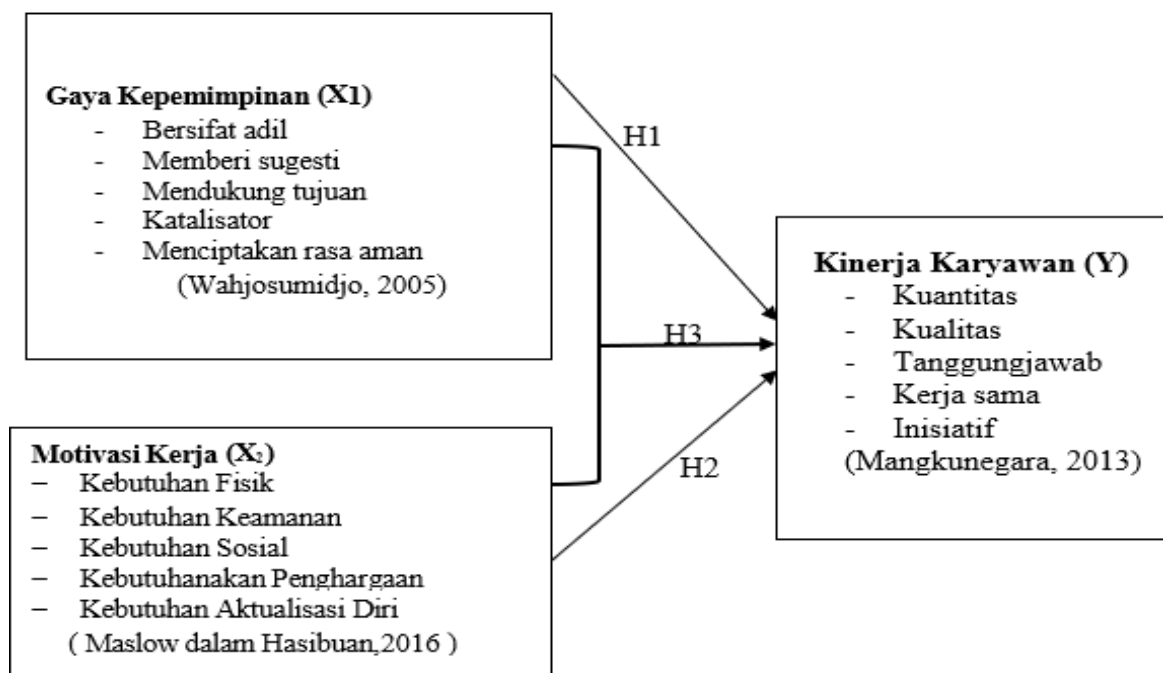
Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh

seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan suatu keinginan sehingga tercapai tujuan tertentu. Mathis dan Jackson (2006:115) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Sunyoto (2015), menyatakan bahwa motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kerangka Berpikir



- : Berpengaruh Secara Parsial
- : Berpengaruh Secara Simultan

Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan teoritis dan kerangka berpikir di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2016:8), yang diukur menggunakan skala Ordinal. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sedangkan studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan sebagai landasan teori. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada table:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.281	2.907		2.504	.015
	Gaya Kepemimpinan	.661	.129	.829	5.129	.000
	Motivasi Kerja	.536	.156	.738	4.233	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 7,281 + 0,661 X1 + 0,536 X2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 7,326 yang artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,326 poin.

2. Koefisien regresi (b1) variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,189 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,189 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni motivasi kerja bernilai tetap.
3. Koefisien regresi (b2) variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,639 artinya apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,639 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni gaya kepemimpinan bernilai tetap. Dengan demikian arah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu positif.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini juga digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 2.
Uji Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,326	2,277		3,218	.003
	X1	.189	.068	.179	2,784	.009
	X2	.639	.049	.840	13,091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang (H₁)
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,784 > 2,037$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H₀ ditolak. Artinya, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang (H₂)
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,091 > 2,037$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H₀ ditolak. Artinya, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.
Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442,275	2	221,137	175,029	,000(a)
	Residual	39,166	31	1,263		
	Total	481,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($175,029 > 3,30$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pintu Air Cabang Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar Tabel berikut:

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,919	,913	1,124

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,913 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,913 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja yang relatif kuat terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek kajian, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X1), motivasi kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian yang dilakukan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang dengan jumlah responden sebanyak 34 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan baik. Sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo(2005), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam penelitian ini telah menjalankan perannya dengan baik, capaian ini sebaiknya menjadi dorongan untuk terus memperbaiki kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi, bersifat adil memberi sugesti dan mendukung tujuan dan kalisator agar dapat menciptakan rasa aman dan perhatian terhadap kebutuhan bawahan, sehingga di masa depan dapat mencapai kategori “Sangat Baik” dan memberikan dampak yang lebih optimal bagi koperasi.

Variabel Motivasi kerja (X2) juga memperoleh nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan baik. Sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dalam Hasibuan (2016), motivasi kerja karyawan didorong oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar kebutuhan sudah terpenuhi dengan baik, terutama pada aspek fisiologis dan penghargaan, namun masih terdapat kelemahan pada aspek sosial dan aktualisasi diri yang hanya berada pada kategori cukup. Dengan demikian, dapat di simpulkan kondisi ini mencerminkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan perhatian pada hubungan sosial antar karyawan dan kesesuaian pekerjaan dengan tujuan hidup, agar motivasi kerja dapat meningkat ke kategori “Sangat Baik” dan memberikan dampak optimal terhadap kinerja.

Hasil deskriptif pada variabel Kinerja karyawan (Y) juga memperoleh nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan baik. Mengacu pada pendapat Mangkunegara (2013), kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa indikator kuantitas, kualitas, dan kerja sama sudah tergolong baik, sedangkan tanggung jawab dan inisiatif masih relatif rendah.

Dengan demikian, dapat di simpulkan kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada peningkatan tanggung jawab dan inisiatif karyawan melalui pembinaan, motivasi, dan sistem penghargaan, agar kinerja karyawan dapat meningkat ke kategori “Sangat Baik”.

Demikian pula, hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan di Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang menunjukkan capaian pada kategori baik. Artinya, secara umum karyawan telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen. Meski demikian, aspek tanggung jawab dan inisiatif masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat mencapai kategori sangat baik dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan koperasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil pengujian (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Motivasi yang tinggi dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan kepuasan, menumbuhkan loyalitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Mangkunegara, (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka setiap peningkatan dalam motivasi kerja karyawan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, baik dari aspek kuantitas, kualitas, tanggungjawab, kerja sama, inisiatif. Hasil signifikan diperkuat dengan adanya indikator dari variabel motivasi kerja antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat kinerja pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Hal ini berarti semakin besar motivasi yang ada dalam diri karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang, maka akan semakin besar pula kinerja yang diberikan karyawan. Motivasi kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, efisien dan lebih berdedikasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan, serta berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tulun, dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian tersebut juga menemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang, yang sama-sama menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang

Berdasarkan hasil uji F, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak terkait guna menilai tingkat pencapaian hasil suatu instansi, yang dikaitkan dengan visi dan misi organisasi serta mengevaluasi dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan. Menurut teori yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam konteks koperasi. Tulun, dkk (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas serta penghargaan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, Dalimunthe (2021) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada usaha pembungkusan garam

konsumsi. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, termasuk di lingkungan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang yang menjadi objek penelitian ini.

Hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menerangkan dan menjelaskan variabel kinerja karyawan relatif kuat. Akan tetapi, pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak, masih ada variabel teoritis lainnya. Adapun variabel-variabel teoritis yang dimaksud antara lain meliputi faktor kemampuan, faktor motivasi, menurut (Mangkunegara, 2015), faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi, kepemimpinan, dan penghargaan, (Sinamora, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan nilai rentang skor, diperoleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori penilaian baik.
2. Hasil uji hipotesis, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang.
3. Hasil uji hipotesis, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan koperasi.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Kupang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran untuk mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui program penghargaan, pelatihan, pengembangan karir, serta kegiatan kebersamaan untuk

menciptakan suasana kerja yang positif. Evaluasi kinerja secara berkala juga perlu diterapkan agar pencapaian target lebih terarah. Selain itu, perhatian pada aspek kesadaran kerja dan aktualisasi diri perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang mana memengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan, motivasi, Psikologis, individual, kompetensi, kompensasi, organisasi, pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. (2018). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Paul, G. D., & Azage, A. W. (2019). Human resource management practices and organizational performance: A review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6(1), 1–8. Retrieved from <https://www.ijrbsm.org/papers/v6-i1/1.pdf>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Terry, G. R. (2006). *Principles of management*. Richard D. Irwin.

Tulun, R., dkk. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 45–56. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>

Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan dan motivasi*. Ghalia Indonesia.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.