

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KOPERASI KARYAWAN SAMPOERNA UNIT
PELAYANAN RUNGKUT 2 SURABAYA**

¹⁾ Nanik Novitawati, ²⁾ Dr.Hj. Sri Rahayu, S.E.,M.M.

Email : stiemahardhika@yahoo.com

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan Kopkar Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan bisnis dewasa ini, menyebabkan banyak perusahaan memandang bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang dapat mendukung dalam keunggulan strategis perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang bisa memberikan pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan, dimana apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tersebut akan mampu mengelola sumber daya lain yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Pola ini tentunya harus didukung dari bagaimana mendapatkan dan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Untuk itu pola rekrutmen, seleksi, penempatan, motivasi, penilaian, pengembangan, komunikasi, pemanfaatan dan keseluruhan akomodasi karyawan harus dimanfaatkan secara optimal dalam kerangka kerja yang efektif dan efisien (Suryadana, 2015:5).

Sebagai salah satu organisasi bisnis, koperasi pun dituntut untuk bisa bersaing dengan organisasi bisnis yang lain. Perbaikan dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki

maupun perbaikan pelayanan kepada pelanggan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlanjutan usaha perusahaan. Salah satu badan koperasi yang saat ini terus tumbuh saat ini adalah Koperasi Karyawan Sampoerna, dimana koperasi berdiri pada tanggal 8 Februari 1992 dan saat ini sudah memiliki unit pelayanan di Malang, Taman Sampoerna, Rungkut 1, Rungkut 2, Sukorejo, Taman Dayu, Karawang dan Jakarta.

Koperasi karyawan Sampoerna merupakan koperasi yang beranggotakan karyawan tetap PT. HM Sampoerna Tbk., dan atau anak perusahaan. Saat ini koperasi karyawan Sampoerna memiliki pelayanan berupa simpanan, pinjaman, maupun unit usaha pertokoan dan apotik. Semakin tumbuhnya bisnis perusahaan, menuntut koperasi karyawan Sampoerna untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan supaya bisa memberikan keuntungan yang maksimal bagi para anggotanya. Salah satu faktor penentu untuk dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki.

Masalah yang dihadapi koperasi karyawan Sampoerna unit pelayanan Rungkut 2 Surabaya saat ini terkait manajemen sumber daya manusia adalah dimana sebagian besar karyawan sudah bekerja pada koperasi karyawan Sampoerna

selama lebih dari enam belas tahun dan menduduki posisi yang sama, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih sulit dikarenakan karyawan yang sudah lama bekerja biasanya terjebak dengan rutinitas, zona nyaman, dan cenderung akan memberikan reaksi penolakan pada setiap adanya perubahan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. Berikut ini data karyawan koperasi Sampoerna unit pelayanan Rungkut 2 Surabaya berdasarkan lama bekerja, adalah sebagai berikut:

Ada banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, baik faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun faktor yang dipengaruhi dari pihak luar. Saat ini pun sudah banyak para peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada koperasi karyawan sampoerna unit pelayanan runkut 2 surabaya.

Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu (Samsudin, 2010:287).

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki

oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Gaya Kepemimpinan adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkong, 2015:1385).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379). Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Suparyadi, 2015:417).

Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan, motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2011:379).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo,

2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501).

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011:504) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, ke lima faktor tersebut adalah sebagai berikut:

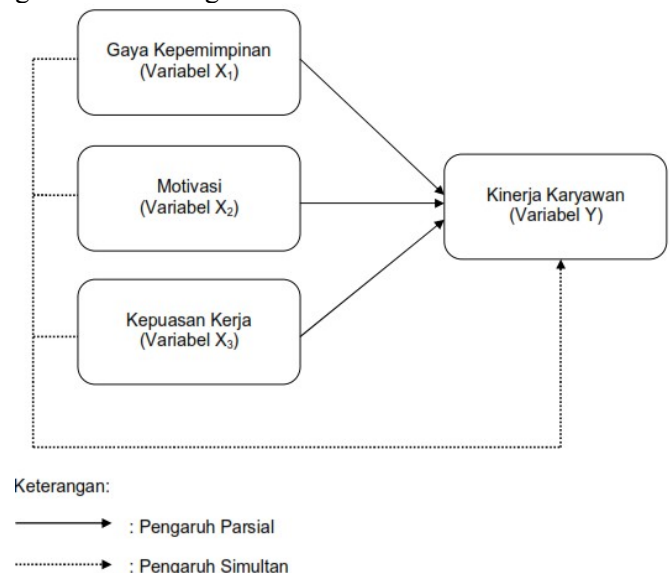
1. Pemenuhan kebutuhan
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan dieproleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai
Gagasan pencapaian hasil adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
5. Komponen genetic
Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan sebagian merupakan sifat pribadi dan factor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu (Simamora dalam Uno dan Lamatenggo, 2012:62). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada

- Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
 4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:11). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan / pegawai dari Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:67). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai dari Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang.

Instrumen pengukuran dan definisi Operasional

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Gaya Kepemimpinan adalah corak kepemimpinan yang dibawa oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkon, 2015:1385). Adapun indikator variable ini adalah Pimpinan memiliki kepribadian yang baik, Pimpinan bisa memberikan arahan kerja yang jelas, Pimpinan memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan, Pimpinan bisa mempengaruhi bawahan untuk menjalankan instruksinya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379). Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan, motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2011:379). Adapun indikator variable ini adalah Memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, Memiliki dorongan untuk bisa mencapai target pekerjaan, Memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, Memiliki dorongan untuk menjaga perilaku kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang

dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501). Adapun indikator variabel ini adalah Gaji yang diterima melebihi harapan, Bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan, Perusahaan memberikan penghargaan yang baik kepada karyawan, Perusahaan memberikan bonus yang menarik untuk karyawan yang berprestasi.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu (Simamora dalam Uno dan Lamatenggo, 2012:62). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Adapun indicator variable ini adalah Bisa mencapai target yang diberikan perusahaan, Bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang baik, Mematuhi aturan perusahaan, Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Uji Measurement model

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penghitungan menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 untuk semua indicator variable sehingga dapat disimpulkan bahwa kevalidan data dapat terpenuhi.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,778 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,70. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner pada penelitian ini *reliable*.

Uji Kesesuaian Model

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $\text{sig} > 0.05$ maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $\text{sig} > 0.05$ maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisa Hasil

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0 (*Statistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.362	2.749		2.315	.027
GAYA KEPEMIMPINAN	.118	.143	.121	.827	.414
MOTIVASI	.568	.122	.630	4.669	.000
KEPUASAN KERJA	.159	.117	.197	1.355	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 6,362 + 0,118X_1 + 0,568X_2 + 0,159X_3$$

Uji T (Pengujian secara Parsial)

Tujuan dilakukan uji parsial atau uji statistik t adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015:304). Hasil uji parsial dapat adalah sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,414, dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Hasil uji simultan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan

kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square (R^2) sebesar 0,436 dimana angka tersebut sama dengan 43,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

- Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,414, dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,118 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai gaya kepemimpinan naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,118 dengan asumsi variabel bebas yang lain (motivasi dan kepuasan kerja) nilainya tetap atau diabaikan.

Gaya Kepemimpinan atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan

menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkong, 2015:1385).

Penyebab ditolaknya hipotesis pertama atau penyebab gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karena Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sudah memiliki badan hukum, sudah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), tersedianya Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), sehingga apa yang ingin dicapai oleh organisasi (Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya) sudah jelas dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut juga sudah jelas, sehingga menjadikan gaya kepemimpinan menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,568 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai motivasi naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,568 dengan asumsi variabel bebas yang lain (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) nilainya tetap atau diabaikan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus

menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379).

Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung bersikap santai, bekerja dengan apa adanya, tidak ada dorongan dan kemauan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya, dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, cenderung menunjukkan sikap aktif, selalu berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena ada dorongan dalam dirinya untuk bisa berprestasi atau menunjukkan kinerjanya. Hal tersebut yang menyebabkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,159 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel bebas yang lain (gaya kepemimpinan dan motivasi) nilainya tetap atau diabaikan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501).

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan supaya

dapat memenuhi kebutuhannya, disamping itu orang bekerja karena memiliki tujuan untuk aktualisasi diri atau menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Apabila dalam pekerjaan, karyawan bisa mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan harapan atau bahkan mendapatkan penghasilan yang melebihi harapan, disamping itu karyawan juga mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang baik dari rekan kerja maupun oleh pimpinan perusahaan, tentu hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja dan bisa mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- d. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Hasil uji simultan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,436 dimana angka tersebut sama dengan 43,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai gaya kepemimpinan naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai motivasi naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya

Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran :

1. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambahkan variabel-variabel yang lain di luar variabel yang sudah dimasukkan di dalam penelitian ini yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Dikarenakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan

kerja memberikan pengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya

Bagi manajemen Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya diharapkan bisa mempergunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi sekaligus sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila pihak manajemen Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan, bisa dilakukan dengan cara:

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan, bisa dilakukan dalam bentuk:
 - a. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI), dimana hasil dari penilaian KPI akan berpengaruh pada kenaikan gaji karyawan,
 - b. Memberikan insentif tahunan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja perusahaan,
 - c. Memberlakukan rotasi karyawan yang disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan dan untuk menghindari adanya kebosanan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya dengan cara:
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan cara segera menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam lingkungan kerja, mengadakan rekreasi keluarga, *outbound*, dan lain-lain.
 - b. Memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.
 - c. Memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga, jaminan hari tua, maupun cuti tahunan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'aruf 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke-15. Rineka Cipta. Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Baswir, 2013, Koperasi Indonesia, Graha Ilmu, Yogyakarta

Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Katiandagho, Christian, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado, Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602, ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Khairiyah dan Annisa, Nur Syaima. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil) Vol. 5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559, Universitas Gunadarma, Depok.

Mandey, Maya Agustin dan Lengkong, Victor P.K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Sept 2015, Hal. 1383-1394, ISSN 2303-11. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Misbahuddin dan Hasan. Iqbal. 2014. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Edisi ke-2. Bumi Aksara. Jakarta.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Bogor.

Noor, Juliansyah. 2015. Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya

- Ilmiah, Cetakan Ke-5. Prenamedia Group. Jakarta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Salutondok, Yohanis, dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862, ISSN 2303-11. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2013. Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi. Gramedia.Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3. Prenamedia Group. Jakarta.
- Subandi. 2013. Ekonomi Koperasi (Teori dan Praktik). Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press.Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suryadana, Liga. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Alfabeta. Bandung.
- Suryandari, Lisa. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Dan Motivasi Prestasi, Afiliasi, kekuasaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna Surabaya, Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei 2015. STIE Mahardhika.Surabaya.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yamin, Sofyan, dkk. 2011. Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf, A. Muri. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta. <http://kopkarsampoerna.com/> (diakses 5 Maret 2017)