

BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam hasil penelitian ini digunakan untuk menjabarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Bab 4 serta untuk menjawab rumusan masalah yang terdapat di bab 1, pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung

Sesuai dengan pendapat Sutrisno, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya guna memenuhi kebutuhan serta keinginan orang tersebut yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja⁸². Mengacu pada hasil penelitian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hasilnya dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai t hitung lebih dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Malindo Arta, sesuai dengan pendapat ahli diatas, dibandingkan dengan penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Malindo Artha maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

⁸²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: karisma putra utama, 2009), hal. 109

Sebagai perbandingan hasil penelitian Analisa pada tahun 2011⁸³ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Semarang. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima).

Dikuatkan penelitian, Tampi (2014)⁸⁴ Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung

Menurut Trisnawati dan Saefullah kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal sebagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang

⁸³ Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang", Skripsi, (Semarang: Skripsi Diterbitkan, 2011)

⁸⁴ Bryan Johannes Tampi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, (Manado, Jurnal acta dunia volume III, 2014)

harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.⁸⁵

Sesuai dengan perhitungan dari hasil angket yang diberikan kepada karyawan Koperasi Malindo Artha, Hasilnya dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai yang kurang dari α dan t hitung lebih dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Malindo Arta, mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan di koperasi Malindo Artha disesuaikan dengan pendapat ahli dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Didukung dengan hasil penelitian milik, Dalam penelitian ini Trang pada tahun 2013⁸⁶ Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

⁸⁵ Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Perdana Group 2010), hal. 255

⁸⁶ Dewi Sandy Trang, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan BPKP Sulawesi Utara, (Manado, jurnal EMBA, 2013)

C. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan diartikan sebagai berikut: Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dan Coulter kinerja karyawan adalah “hasil akhir dari sebuah aktifitas”. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Torang kinerja karyawan diartikan sebagai berikut :

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku didalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di koperasi Malindo Artha, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Didukung hasil penelitian milik Permansari pada tahun 2013⁸⁷ tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja

⁸⁷ Ragil Permansari, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang, (Semarang, Jurnal dipublikasikan, 2013)

yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Leonardo Agusta & Eddy Madino Sutanto pada tahun 2013⁸⁸ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, tetapi penelitian yang penulis lakukan juga menguji gaya kepemimpinan yang menyangkut kinerja karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian di koperasi Malindo Artha dan pendapat ahli yang dikutipkan hasil peneliti terdahulu, hasil perhitungan pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan menunjukkan signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan antara motivasi karyawan, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan di Koperasi Malindo Artha.

D. Keterkaitan antar variabel penelitian

Perencanaan SDM perlu bagi suatu organisasi, supaya organisasi tidak mengalami hambatan bidang SDM dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi dampak perkembangan yang selalu berubah-ubah. Namun

⁸⁸ Leonardo Agusta & Eddy Madino Sutanto, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, (Surabaya: Jurnal AGORA, 2013)

demikian, perencanaan SDM dalam suatu organisasi tidaklah bersifat setatistis, karena arus perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi, kebutuhan, lingkungan selalu berubah-ubah, maka perencanaan SDM harus dapat mengkomodasi setiap gerak perubahan tersebut, bila organisasi yang bersangkutan tidak mau ketinggalan. Oleh sebab itu, perencanaan SDM harus mengikuti perkembangan dan tuntutan perusahaan yang selalu berubah.⁸⁹

Motivasi yang kuat pada sebuah perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, terlebih dukungan dari pemimpin perusahaan. Pada penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan sesuai dengan hasil perhitungan adalah $-7.387 > 0.3202$ hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan pada koperasi Malindo Artha dikatakan negative dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang negative atau dengan bertambahnya pengaruh gaya kepemimpinan maka akan berkurang kinerja karyawan.

Sedangkan hasil dari variabel motivasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = 11.370 > 0,3202$ atau terdapat pengaruh positif, hal ini dapat disimpulkan apabila terdapat kenaikan motivasi maka akan terdapat kenaikan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hal tersebut, variabel motivasi karyawan merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

⁸⁹ Ibid,,,. Hal. 34-43