

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KOPERASI BAHTERA BANGSA  
DI TANJUNG REDEB**

**Warti Ratnasari<sup>1</sup> Tiarasari Mawi<sup>2</sup> Winda jubaidah<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Berau**

[wartiamin77@gmail.com](mailto:wartiamin77@gmail.com)

[tiamawwi@gmail.com](mailto:tiamawwi@gmail.com)

[winda.jubaidah6@gmail.com](mailto:winda.jubaidah6@gmail.com)

DOI 10.35915/cj.v7i2.817

Received :Juli 22, 2023. Revised: Juli1<sup>th</sup>, 2023. Accepted September 30<sup>th</sup>, 2023

**ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and workmotivation on the performance of the employees of the Bahtera Bangsa Cooperativein Tanjung Redeb. The data collection method used a questionnaire which was distributed to 40 respondents who were selected using the Probability Sampling Method with the Simple Random Sampling technique. The analytical tools used are validity test, reliability test, hypothesis test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test (R), determination coefficient test (R square), f test and t test.

Based on the results of the study, it can be concluded that not accepting the hypothesis is rejected which states that leadership style has no positive effect on the performance of the Ark. Bangsa Cooperative employees in Tanjung Redeb.  $>0.05$ . while work motivation has a positive effect on the performance of employees of the

Bahtera Bangsa Cooperative in Tanjung Redeb. This is evidenced by the t-count  $>$

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi bahtera bangsa di tanjung redeb. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada 40 orang responden yang di pilih menggunakan *Metode Probability Sampling* dengan teknik Simple Random Sampling. Alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji reliabilitas, Uji hipotesis, Analisis regresi linear berganda, Uji koefisien korelasi (R), Uji koefisien determinasi (R square), Uji f dan Uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak menerima hipotesis di tolak yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi bahtera bangsa di tanjung redeb, Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $1.964 > 1,687$ ) dan nilai sig  $0,057 > 0,05$ . sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb, Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,887 > 1,687$ ). dan nilai sig  $0,006 < 0,05$ .

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Ganie & Abidin, 2017)

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik negara maju maupun negara berkembang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan itu sendiri harus didahulukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas (Adi et al., n.d.).

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Bisnis harus dapat mendorong sumber daya manusia untuk tetap produktif dalam pelaksanaan tanggung jawabnya

#### **METODE PENELITIAN**

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian dan agar tidak terlalu menyimpang dari arah yang ditetapkan, maka penulis mendefinisikan beberapa indikator dalam penelitian ini.

#### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah data Kabupaten Berau yang menyajikan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dengan uraian sebagai berikut:

##### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik perlu dilakukan karena dalam model regresi perlu

masing-masing, yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga bisnis dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat menjadi mitra kunci yang baik dalam mendukung suatu bisnis (Fadelan et al., n.d.). Keberhasilan perusahaan adalah salah satu faktor penting yang diharapkan dapat memotivasi karyawan dan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

memperhatikan adanya penyimpangan-penyimpangan atas asumsi Klasik. Jika asumsi klasik dapat dipenuhi maka variabel bebas. model yang baik seharusnya tidak terjadinya kolerasi tinggi diantara variabel bebas.

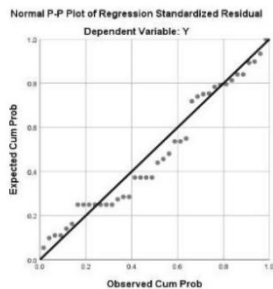
##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi data dikarenakan pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah harus terdistribusi secara normal dengan kata lain data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Normal P-P Plot.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

## Grafik Histogram



Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik.

## Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Gaya kepemimpinan	0,844	1,185
	X2 Motivasi kerja	0,844	1,185

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi yang sempurna di antara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi. Uji multikolinieritas menggunakan nilai uji multikolinieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Nilai VIF untuk variabel x1 Gaya

kepemimpinan dan x2 Motivasi kerja sama-sama 1,185, sedangkan Tolerancenya 0,844. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 (banyak buku yang menyatakan tidak lebih dari 10, tapi ada juga yang menyatakan tidak lebih dari 5) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,964 dengan signifikansi 0,057 dan nilai t-tabel adalah 2,02619. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini teruji ditolak. Arah positif

menunjukkan bahwa setiap adanya gaya kepemimpinan yang besar untuk

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

direalisasikan oleh pemimpin Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb maka penyerapan kinerja pegawai akan semakin besar, sebesar 0,532 satuan. Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis 1 yang telah diajukan sebelumnya ditolak yaitu : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t-hitung untuk disiplin kerja (X2) sebesar 2,887 dengan signifikansi 0,006 dan nilai t-tabel adalah 2,02619. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara Bersama-sama sebesar 0,418 satuan.

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 yang telah diajukan sebelumnya diterima yaitu : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap tenaga kerja.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai F-hitung yang didapat sebesar 9.875 dan bertanda positif, sedangkan nilai F-tabel 3.24. Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansi yang lebih

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

kecil dari nilai probabilitas menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi bangsa bahtera di tanjung redeb.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $1.964 > 1,687$ ) dan nilai sig  $0,057 > 0,05$ . Maka hipotesis ditolak.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,887 > 1,687$ ).

dan nilai sig  $0,006 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima.

3. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Berau dibuktikan dengan hasil uji  $f$  yaitu  $f$ hitung  $>$  ( $9.875 > 3,24$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima.

### SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb
  - a. Disarankan kepada Pemimpin untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif, pimpinan harus benar-benar memiliki cara

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

berperilaku seorang pemimpin. Pelopor yang cakap, berwawasan luas, siap berbuat karena mengarahkan, berdampak, fokus pada kolaborasi dan mencari tahu kemauan para karyawan.

- b. Motivasi kerja karyawan dalam bekerja dengan mendorong karyawan untuk memperoleh umpan balik/tanggapan atas pelaksanaan tugasnya dan karyawan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi. Kebutuhan ini tercermin pada rasa tanggung jawab yang tinggi untuk tugas. Karyawan cenderung yang moderat dan menghitung resiko.

## 2. Bagi Penulis

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru mengenai masalah yang terkait dengan

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori- teori yang didapatkan dalam proses perkuliahan.

- d. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini akan lebih baik jika ditambahkan variabel-variabel pendukung yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan refrensi lainnya, sehingga memungkinkan untuk menambah variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kemampuan karyawan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahanny QS. Ali 'Imran Ayat 159  
Pustaka Jakarta.
- Anoraga, Panji dan Nanik Widiyanti.2003. Dinamika Koperasi. Rineka Cipta. jakarta

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Arini Yulianita, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO.
- As'ad, M, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bryan Johannes Tampi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK.
- Edwin B. Flippo, 2009, Manajemen Personalial, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Gary, Y. ,2007. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima, Terjemahan, Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.
- Gomes, F.C,2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H, 1997. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua., Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, 2013 Manajemen Sumber Daya manusia". Bumi. Aksara, Jakarta.
- Moenir, 2006. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan". BPFE: Yogyakarta.
- Prof. Mudrajad Kuncoro, Ph. D, 2013, Mudah Memahami Dan Menganalisa Indikator Ekonomi, UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, 2012, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno, H., & Donni, J. P, 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M., & Portner, L.W, 1991. *Motivation and Work Behavior International*. 5 Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- MUSLIMIN, M. (2018). ANALISIS PENDAPATAN UKM OLAHAN JAMBU MENTE ( STUDI KASUS UKM RIDHO BEDUNGUN TANJUNG REDEB BERAU). ACCOUNTIA JOURNAL (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal), 2(02).

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Adi, S., Sekolah, P., Ilmu, T., Muhammadiyah, E., & Redeb, T. (n.d.). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI KECAMATAN BIDUK-BIDUK)*.
- Fadelan, N., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (n.d.). ANALISIS KINERJA UNIT PELAYANAN PUBLIK JAMINAN KESEHATAN DAERAH KABUPATEN BERAU. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2). <https://doi.org/10.35915/cj.v4i2>. 50
- ie, D., & Abidin, Z. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT MAKMUR MANDIRI UTAMA JOB SITE BINSUA (BINUNGAN SUARAN). In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Handayani, J. S., Sayugo Adi, P., & Muslimin, M. (2022). Perilaku Biaya (Cost Behavior): Analisis Komparatif Melalui Pendekatan Teoritis Dan Praktik. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 6(1), 33-43.
- Muslimin, S. A. P., & Jafri, M. Sharia Family Financial Planning Post Covid-19 Pandemic: Sharia Maqashid Approach.
- Muslimin, M., & Hasnawati, H. (2022, August). DEVELOPMENT OF THE LOCAL ECONOMY MINIMIZING UNEMPLOYMENT AND IMPROVING THE WELFARE OF THE COMMUNITY AROUND THE SENJA MARKET, SEI BEBANIR KAMPUNG, BERAU REGENCY. In *International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA)* (Vol. 1, pp. 331-345).
- Muslimin, M. (2021). PENGARUH PERTUMBUHAN PENDUDUK TERHADAP PENDAPATAN PER KAPITA DI KABUPATEN BERAU. *ECO-BUILD; Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, 5(1), 27-37.
- BUCHORI, D., & AISYAH, S. R. (2021). ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI ASET TETAP BERDASARKAN PSAK NOMOR 16 PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BERAU. *ACCOUNTIA*