



## Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam Deli Serdang

Marius Setiawan Gulo<sup>1</sup>, Toni Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muslim Nusantara AL-Washliyah

Corresponding Author: ✉ [mariussetiawangulo@gmail.com](mailto:mariussetiawangulo@gmail.com)

---

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Koperasi serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 karyawan yang di ambil dari seluruh jumlah karyawan di Koperasi Serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam. Pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk diadakan sampekl. Adapaun sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 38 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi, wawancara dan angket. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Serba Usaha Unit Mitra Lubuk palm. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen.

---

### Kata Kunci

*Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan*

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan perdaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Koperasi pertama kali dipekenalkan oleh seorang berkebangsaan skotlandia yang bernama Rober Owen (1771-1858). Setelah koperasi berkembang dan diterpkan dibeberapa negara-negara eropa. Koperasipun mulai masuk dan berkembang di Indonesia. Di Indonesia koperasi mulai diperkenalkan oleh patih R.Aria Wiria Atmaja pada tahun 1986 dengan melihat

banyak nya para pegawai negeri yang tersiksa dan menderita akibat bunga yang terlalu tinggi dari reinternir yang memberikan pinjaman uang.

Kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dikira sangat penting untuk diperhatikan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satumotif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkaitdengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Dengan hal tersebut, maka karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Winarno 2017:67). Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam Deli Serdang.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam Deli Serdang di Perumahan Jl. Tanjung Morawa No. 18 Lubuk Pakam.

### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan April 2022.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:16) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi Arikunto (2016:34). Dalam pengambilan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka dari itu pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2016:45) Instrumen Penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Untuk memperoleh data-data mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha Mitra Karya Unit Lubuk Pakam Deli Serdang”. Peneliti menggunakan alat/bahan yang di sebut instrumen penelitian. Dalam hal ini yang di jadikan sebagai instrumen penelitian adalah penggunaan angket/kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, dokumentasi dan survai melalui kuesioner kepada responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil

penelitian. Oleh karena itu, deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

**Tabel 1.**

**Tabel Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	53%
2.	Perempuan	18	47%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 53%. Hal itu dikarenakan kebanyakan pria banyak sebagai karyawan koperasi.

**Tabel 2.**

**Tabel Karakteristik Responden Menurut Usia**

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	22	58%
2.	> 30 tahun	16	42%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

### Uji Validitas

Dengan mengkorelasikan skor atau nilai yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan atau pernyataan dari semua responden dengan skor atau nilai total semua pertanyaan atau pertanyaan dari semua responden. Tingkat validitas item diketahui dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel dihitung dengan degree of freedom (df) =  $N-2$ , sehingga  $df = 38-2=36$  yaitu 0,3202. Apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka item kuisisioner dinyatakan tidak valid.

### Uji Reabilitas

Dengan kata lain uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Pengujian dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha . Dengan demikian maka seluruh uji instrument yang terdiri dari validitas dan reliabilitas memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengambilan keputusan penelitian.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

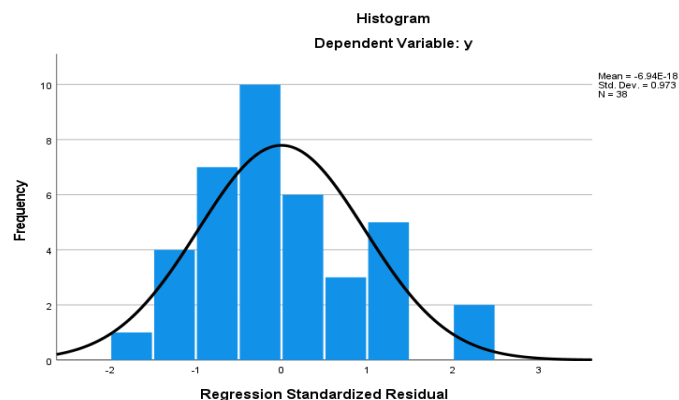
diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05, maka data tidak berdistribusi tidak normal.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean		.0000000
Std. Deviation		2.16838006
Most	Extreme Absolute	.112
Differences	Positive	.112
	Negative	-.051
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

Telah dibuktikan dengan hasil uji K-S yang menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 atau 200%. Yang dimana nilai tersebut berdistribusi normal.



**Gambar 1.**  
**Grafik Histogram**

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis adalah :  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

**Tabel 4.**  
**Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.303	8.916		3.062	.004
Kepemimpinan	.151	.073	.317	2.071	.046
Motivasi Kerja	-.258	.124	-.318	-2.081	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

### Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
**Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.303	8.916		3.062	.004
Kepemimpinan	.151	.073	.317	2.071	.046
Motivasi Kerja	-.258	.124	-.318	-2.081	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_1$  adalah 2.071 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,689 dengan  $df = n - k = 38 - 3 = 35$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,071) >  $t_{tabel}$  (1,689) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Serba Usaha Unit Mita Karya Lubuk Pakam Deli Serdang.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_2$  adalah 2.081 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,689 dengan  $df = n - k = 38 - 3 = 35$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,081) >  $t_{tabel}$  (1,689) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Serba Usaha Unit Mitra Karya Lubuk Pakam Deli Serdang.

**Hasil Uji Statistik F**

Untuk membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis, peneliti menggunakan uji F yaitu uji kelayakan model untuk mempengaruhi pengaruh variabel-variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Dalam uji F ini digunakan hipotesis berikut ini :

**Tabel. 6**  
**F (Uji Simultan)**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.504	2	31.752	6.388	.004 <sup>b</sup>
	Residual	173969	35	4.971		
	Total	237.474	37			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.14 diatas bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,388 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,28 dengan  $df = n-k-1 = 38-3-1 = 34$ . Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,388 > 3,28$ ) dan tingkat sigfinikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang signifikan, dengan kata lain kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh sigfnikan terhadap produktivitas karyawan secara langsung.

**Hasil Koefisien Determinasi**

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan  $R^2$  sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.262	.226	2.229

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan
- b. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.15 koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,262. Hal ini memiliki arti bahwa 26,2% variabel produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan 74,8% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dapat dijelaskan dengan indikator seperti bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspiras dan bersikap menghargai. Variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dengan indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Sedangkan untuk variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan dengan indikator seperti kuantitas karyawan, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Ketiga variabel tersebut memiliki keterikatan yang sangat erat satu sama lain. Karena produktivitas karyawan dapat berkembang yaitu karena dengan adanya suatu kepemimpinan. Dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dari produktivitas karyawan. Pemimpin dapat menjadi tolak ukur bagi karyawan yang bekerja atau tidak. Karena seorang pemimpin merupakan cerimanan bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting dimana seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja yaitu karena dengan adanya sebuah motivas atau dukungan dalam melakukan kegiatan agar tercaainya suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil uraian penjelasan tabel-tabel diatas sejalan dengan hasil penelitian Suwanto (2020) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis didapat nilai  $t$  hitung  $8,294 > t$  tabel  $1,984$  dengan tongkat sig.  $0,000 < 0,05$ . Dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Sedangkan pada penelitian yang saya lakukan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear sederhana  $Y = 27.303 + 0,151 + 0,258 + e$ , uji  $f$   $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,388 > 3,28$ ) dan tingkat sigfinikasi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ),



artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, dengan kata lain kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara langsung.

Selanjutnya, hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja (X) dengan produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai R sebesar 0,262. Hal ini memiliki arti bahwa 26,2% variabel produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan 74,8% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian

## KESIMPULAN

Hasil uji regresi linear sederhana adalah  $Y = 27.303 + 0,151 + 0,258 + e$ , uji  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $6,388 > 3,28$ ) dan tingkat sigfinikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, dengan kata lain kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara langsung. Diperoleh nilai R sebesar 0,262. Hal ini memiliki arti bahwa 26,2% variabel produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan 74,8% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2019. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*. 2 (7).
- David. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Dwiyanto, Agus. Dkk. 2017 *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan*. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- Gary, Yukl. 2016. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Winarno, Surahmad 2017. *Pengantar Penelitian Sosial Dasar Metode Tehnik*. Bandung: Penerbit Tarsito.