

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
KARYA KABUPATEN PATI**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Mencapai Gelar Sarjana Strata-1

Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh:

Munfarida Dwi Utami

A. 210 090 133

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 71417, Fax : 715448 Surakarta – 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>

Email: ums@ums.ac.id

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

NIP/NIK : 130887225

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa :

Nama : Munfarida Dwi Utami

NIM : A210090133

Program Studi : Pendidikan Ekonomi Akuntansi

Judul skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
(KSP) KARYA KABUPATEN PATI.

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 5 Maret 2014

Pembimbing

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

NIK. 130887225



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 71417, Fax : 715448 Surakarta – 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>

Email: ums@ums.ac.id

SURAT KETERANGAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Munfarida Dwi Utami

NIM : A210090133

Fakultas/Jurusan : FKIP/Pendidikan Akuntansi

Jenis : Skripsi

Judul :PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM KARYA KABUPATEN PATI.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 5 Maret 2014

Yang menyerahkan

MUNFARIDA DWI UTAMI

A210090133

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA KABUPATEN PATI

Munfarida Dwi Utami A210090133, Program Studi Pendidikan Akuntansi,
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati. 3) Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dengan sampel sebanyak 105 karyawan yang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang telah diuji cobakan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan metode dokumentasi yang telah diuji cobakan dengan uji normalitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda, uji t, uji F, sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 7,208 + 0,444X_1 + 0,326X_2$, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya di kabupaten Pati. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,704 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,704 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya di kabupaten Pati. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,400 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,400 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 25,923 $> F_{tabel}$ 3,085 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) Hasil perhitungan untuk nilai R^2 sebesar 0,337, berarti 33,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

Kata Kunci: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Artinya, bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2011:3) “Organisasi adalah suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang”. Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan yang berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2000:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sebagai contoh, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan panutan dalam bekerja. Semua hal itu, merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut laporan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Pati tentang Rapat Anggota Tahunan akhir tahun 31 Desember 2012 yang dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2013, di gedung Koperasi Pegawai Negeri Pati, menyatakan bahwa dari 950 koperasi di kabupaten Pati yang dinyatakan koperasi sehat berjumlah 840 koperasi. Dikatakan sebagai koperasi sehat apabila koperasi tersebut dalam permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efesiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi sudah dinilai dari pengurus koperasi dan sudah memenuhi syarat untuk dikatakan koperasi sehat.

Faktor motivasi sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Jackson (2001:90) “Motivasi merupakan hal terpenting, karena kinerja reaksi terhadap kompensasi perhatian sumber daya manusia tersebut”. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat mudah menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2002:197) “Bahwa motivasi perlu diketahui oleh setiap atasan atau manajer, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain”. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena dengan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka hasil kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Moeheriono (2012:386) “gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan misi, visi dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan diri karyawannya. Dengan pemimpin yang mempunyai kewibawaan dalam mengarahkan dan memberikan dorongan kepada karyawan, maka akan muncul persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan seorang manajer dalam perusahaan tersebut. Sehingga, karyawan dapat menilai apakah pimpinanya dapat dijadikan sebagai panutan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dengan

hal itu, peran seorang pemimpin sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi tertentu.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya dikabupaten Pati. (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya dikabupaten Pati. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya dikabupaten Pati.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011:2) “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif, karena dalam penelitian ini menghubungkan antara dua variabel atau lebih yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu dipresentasikan.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Karya yang terletak di Jln. Tayu – Jepara km 12 Pati dengan populasi kurang lebih 150 karyawan. Menurut pendapat Sugiyono (2011:116), dengan taraf signifikansi 5% didapatkan sampel 105 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik proporsional random sampling dengan cara undian, dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2). Instrumen penelitian berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya sudah diuji cobakan pada subyek uji coba yang berjumlah 20 karyawan dengan pernyataan masing-masing variabel 10 butir. Hasil uji

coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dimana variabel kinerja karyawan dinyatakan valid 9 butir pernyataan, variabel motivasi kerja dinyatakan valid 9 butir pernyataan dan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid 9 butir pernyataan. Item-item soal dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian soal angket yang valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk angket yang tidak valid dikeluarkan. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap angket memperoleh koefisien reliabilitas (r_{11}) 0.749, 0.762 dan 0.744. Harga r_{11} untuk semua variabel lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0.444 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal).

Hasil pengumpulan data inilah yang kemudian dianalisis. Tahap pertama yaitu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Setelah memenuhi kriteria pada uji prasyarat analisis langkah selanjutnya adalah melakukan analisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan besarnya sumbangan relatif dan efektif variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Awal berdiri KSP Karya bertempat di Pati Jl. Tayu-Jepara Km.10 Ds. Ngawen Kec. Cluwak Kab. Pati diresmikan pada tanggal 30 Oktober 2006, diluar dugaan semula ternyata antusias dan animo dari anggota dan masyarakat kecamatan Cluwak cukup bagus dengan didirikannya KSP Karya.

Dengan mendapat legalitas pendirian dengan Nomor Pengesahan Badan Hukum NO.518 / 220 / BH / X /2006.

Data kinerja karyawan, hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS Versi 17.0*: Mean sebesar 26,80. Median diperoleh angka 26. Modus diperoleh angka 26. Nilai Minimum didapat nilai terendahnya adalah 16.

Nilai maximum, didapat nilai tertinggi 36. Standar deviasi, diperoleh angka sebesar 4,993.

Data motivasi kerja, hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS Versi 17.0*: Mean sebesar 25,64. Median diperoleh angka 26. Modus diperoleh angka 26. Nilai Minimum didapat nilai terendahnya adalah 16. Nilai maximum, didapat nilai tertinggi 36. Standar deviasi, diperoleh angka sebesar 4,570.

Data gaya kepemimpinan, hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS Versi 17.0*: Mean sebesar 25,20. Median diperoleh angka 25. Modus diperoleh angka 25. Nilai Minimum didapat nilai terendahnya adalah 17. Nilai maximum, didapat nilai tertinggi 35. Standar deviasi, diperoleh angka sebesar 4,501.

Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis pertama yaitu uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors* melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPSS 17.0*. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi (α) =5%. Jika nilai probabilitas >0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Adapun ringkasan hasil uji normalitas menyimpulkan bahwa ketiga data yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kesemuanya berdistribusi normal. Dengan nilai signifikansi untuk variabel kinerja karyawan yaitu 0,097 >0,05. Variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi yaitu 0,101 >0,05. Variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi yaitu 0,058 >0,05.

Hasil uji prasyarat analisis kedua yaitu uji linearitas. Tujuan uji Linieritas adalah untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan garis lurus atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan terikat bersifat linier atau tidak. Adapun ringkasan hasil uji Linieritas dan keberartian regresi linier yang dilakukan menggunakan alat bantu program *SPSS 17.0*

for windows adalah variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang linier. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1,383 < 1,743$ dan nilai signifikansi $0,165 > 0,05$. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga memberikan hasil yang linier dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,727 < 1,761$ dan nilai signifikansi $0,056 > 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 7,208 + 0,444X_1 + 0,326X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati.

Hasil uji hipotesis pertama yaitu "ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya kabupaten Pati". Berdasarkan perhitungan hasil uji t regresi memperoleh t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,704 lebih besar dari t_{tabel} (1,983) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hasil perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif, variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 61,70% dan sumbangan efektif sebesar 20,79%.

penelitian yang dilakukan oleh Shoif (2011) dengan judul kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan KSU Sinar Mentari PDM Karanganyar. Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini berdasarkan uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,088 > 2,045$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,046 dengan sumbangan efektif 6,84%.

Terkait dengan penelitian yang terdahulu terdapat kesamaan dengan penelitian saya yaitu, mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian yang saya lakukan lebih memuaskan dengan sumbangan efektif sebesar 20,79%.

Hasil uji hipotesis kedua yaitu "ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya dikabupaten Pati". Berdasarkan hasil perhitungan uji t regresi memperoleh t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 3,400 lebih besar dari t_{tabel} (1,983) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan hasil perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif, variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 38,32% dan sumbangan efektif sebesar 12,91%.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiani (2011) dengan judul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan KSP Artha Mitra Sejati. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas diatas 0,05 yaitu sebesar 0,064, berarti $P > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sumbangan efektif sebesar 15,2%.

Terkait dengan penelitian terdahulu terdapat kesamaan dengan dengan penelitian saya, yaitu mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu lebih memuaskan dengan hasil sumbangan efektif sebesar 15,2%.

Pengujian hipotesis ketiga yaitu "ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya dikabupaten Pati". Berdasarkan perhitungan uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $25,923 > 3,085$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan total sumbangan efektif variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,7%. Sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian yang saya lakukan, variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 61,70% dan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 38,32%. Sedangkan berdasarkan sumbangan efektifnya, variabel motivasi kerja sebesar 20,79% dan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 12,91%. Dengan membandingkan sumbangan relatif dan sumbangan efektif kedua variabel tersebut, terlihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan, dimana selisihnya hanya 7,88%.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan $Y = 7,208 + 0,444X_1 + 0,326X_2$, yang artinya kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di kabupaten Pati dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya kabupaten Pati. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $4,704 > t_{tabel} (1,983)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya kabupaten Pati. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar $3,400 > t_{tabel} (1,983)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (4) Motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (25,923 > 3,085)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (5) Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,79% dan variabel gaya kepemimpinan

memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,91% sehingga total sumbangan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 33,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hedrajarahcman dan Husnan Suad.2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, Malthis. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada.
- Rapunandojo dan Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta