

KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KOTA PALEMBANG

Yohanes Susanto¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. Penelitian dilakukan terhadap 100 respondent dari populasi 130 Karyawan. Uji kuesioner juga dilakukan terhadap 30 respondent sebelum penelitian dilakukan. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur : Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel eksogen dan Motivasi Kerja sebagai variabel endogen. Struktur terdiri dari: Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebagai variabel eksogen dan Kinerja sebagai variabel endogen. Hasil Penelitian menunjukkan (1) pada sub-struktur pertama bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan (2) pada struktur utama bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis pengaruh langsung, maupun tidak langsung dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, variabel kompensasi memiliki efek langsung yang lebih dominan dari pada melalui variabel motivasi kerja, sebaliknya variabel kepemimpinan memiliki efek tidak langsung yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja, yaitu harus melalui variabel motivasi kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang semakin cepat dan tidak pasti, dengan ditandai oleh arus globalisasi, sehingga tingkat ketergantungan antar bangsa tidak dapat dihindarkan lagi. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi mendorong terjadinya perdagangan bebas. Hal ini akan menimbulkan sebuah paradigma *borderless world*, yaitu dunia yang tidak mengenal batas-batas teritorial kedaulatan bangsa dan negara.

Dampak tersebut sudah memasuki hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat di dunia, akibatnya peta kekuatan ekonomi dan iklim dunia bisnis akan diwarnai oleh persaingan yang semakin tinggi sehingga akan menimbulkan ketidakpastian baru yang melampaui kemampuan antisipasi setiap pelaku bisnis. Oleh karena itu, setiap pelaku bisnis harus berupaya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan ketangguhan mereka dengan mengerahkan seluruh potensi yang ada untuk memenangkan persaingan.

Berkembangnya berbagai sektor usaha membawa dampak pada tingginya kebutuhan permodalan khususnya di sektor informal yang masih belum terjangkau oleh pihak perbankan. Persyaratan untuk memperoleh pinjaman modal dari perbankan yang relatif sulit terpenuhi, diperlukannya agunan berupa surat berharga seperti sertifikat

¹Dosen Tetap Program Magister Universitas Indo Global Mandiri Palembang

tanah, surat kendaraan, memiliki pembukuan dan telah berjalan usahanya minimal tiga tahun, seperti yang disyaratkan pada bank perkreditan rakyat Sumatera Selatan (2011) hal ini membuat sektor informal umumnya belum tersentuh oleh pihak perbankan. Sektor informal merupakan bentuk usaha yang sudah teruji pada saat krisis masih tetap *survive* dan banyak menyerap tenaga kerja. Sangat disayangkan apabila potensi besar yang dimiliki oleh sektor informal menjadi lumpuh hanya karena kurangnya permodalan yang tidak dapat dijumpai oleh pihak perbankan. Selain perbankan, lembaga keuangan yang sebenarnya dapat menjembatani masalah permodalan bagi sektor informal adalah koperasi.

Mencermati ruang gerak koperasi yang sangat mendukung perekonomian anggotanya tersebut penulis berupaya melakukan penelitian tumbuh dan kembangnya koperasi simpan pinjam di kota Palembang, dimana secara umum koperasi simpan pinjam yang bekerja hanya menyimpan uang, menyediakan dan mengusahakan pinjaman kredit bagi anggota-anggotanya saja, koperasi ini bekerja atas dasar Spesialisasi (*sistem single purpose*).

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat disusun sejumlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?
7. Apakah terdapat pengaruh, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang?

TINJAUAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori.

1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Yaverbaum & Sherman (2008) dalam Haryono (2010 : 57) *Leadership is act of gaining cooperation from people in order to accomplish. Something.* Kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerja sama dari orang untuk mencapai sesuatu. Kepemimpinan menurut Bush (2000) masih dalam Haryono (2010 : 65) *I mean influencing others actions in achieving desirable ends.* Kepemimpinan ialah mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan.

Beberapa definisi dalam Gary Yukl (2002:34) yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad bahwa pengertian kepemimpinan "*Leadership is the proces of influencing othes to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the proces of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objective*". Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang

lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain.

2. Kompensasi (*Compensation*).

.Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefit*). (Fajar, 2010 : 154). Sedangkan menurut Dessler (2002:396) "Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaannya. Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran uang langsung dalam bentuk upah,gaji,insentif,komisi dan bonus, dan kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Kompensasi terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya, Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.

Davis dan Newston (2002:135) mengemukakan bahwa kompensasi mengingatkan antara prestasi individu, kelompok atau organisasi yaitu dapat meliputi: upah potongan, komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi. Sedangkan Siagian (2003:265) mengemukakan bahwa sistem kompensasi digolongkan kedalam: Sistem kompensasi pada tingkat individu (*peacework*, bonus, komisi, kurva kematangan dan kompensasi bagi para eksekutif), Sistem kompensasi pada kelompok (kompensasi produksi, bagian keuntungan dan pengurangan biaya), Selanjutnya Robbin (2001:246) mengemukakan kompensasi yang mengandung pengertian yang sama dengan upah variabel yaitu suatu bagian dari upah seorang karyawan yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi. Upah variabel tersebut terdiri dari upah berdasarkan potongan, bonus, bagian laba dan bagian hasil.

3. Motivasi Kerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2004 :323).

Dalam Pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. (Anoraga, 2009 : 34). Motivasi kerja merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi akan membantu para pimpinan memahami sikap kerja masing-masing bawahan, pimpinan akan memotivasi bawahan dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.Motivasi yang ditimbulkan dari atasan disebut

motivasi ekstrinsik dan motivasi yang timbul dari diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Motivasi yang timbul dari diri sendiri biasanya akan lebih bertahan lama dibandingkan dengan motivasi yang datang dari luar. Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. (Siagian, 2001:287).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009 : 110). Salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi karyawannya. (Winardi, 2004 : 11). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Bernard Berelson & Gary A. Stainer) dalam (Sinungan, 2009 : 135). Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. (Sinungan, 2009 : 135).

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, dalam memotivasi bawahannya seorang manajer akan berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan, kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat, dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya. Beberapa teori tentang motivasi menggambarkan perhatian pada pertanyaan “apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti”. Jawabannya terpusat pada : Yang pertama kebutuhan, keinginan atau dorongan untuk melakukan kegiatan. Kedua hubungan karyawan dengan faktor-faktor eksternal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan. Sedangkan Hasibuan (2000:159) mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut : “Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”..

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.

4. Kinerja Pegawai.

Konsep kerja didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada suatu unit sumber daya. Kerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar kerja. (Ndraha, 2002 : 40-41).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ilyas(2001:34) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, sedangkan Wahyudi (2000:96) menerjemahkan menjadi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompensasi (variabel X_1 dan X_2) sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai (variabel Y_1 dan Y_2). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola unit-unit koperasi perkreditan di Kota Palembang. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel, Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan Y_2 baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam Kota Palembang
3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi simpan pinjam Kota Palembang.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
5. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
6. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
7. Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang digunakan dan Sampel Penelitian

Penelitian ini uji hipotesis bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh tentang ciri-ciri variabel dan sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan dengan pengumpulan data di lapangan, dimana akan di uji apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif survey dan metode *explanatory survey*, tipe investigasi penelitian ini adalah *causalitas* dan unit analisis adalah individu, yaitu para pengelola Unit-unit Koperasi Kredit di Kota Palembang, *time horizon* teknis dalam penelitian menghimpun data dan informasi dari sebagian populasi

(*sampel respondent*) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Sedangkan sampel penelitian, sampel diambil dari seluruh populasi di mana untuk diteliti berdasarkan karakteristik yang hendak diduga. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu kelompok uji coba instrumen dan sumber data penelitian.

Sampel uji coba instrumen ditetapkan 30 orang bertujuan untuk menguji kualitas kuesioner dilakukan sebelum penelitian yang sesungguhnya. Tujuan uji instrumen agar setiap pertanyaan yang dibuat valid dan reliabel.

Dijelaskan pula oleh Wijaya (2009 : 10) dan Santoso (2011:70) untuk model SEM dengan variabel laten (*konstruk*) sampai dengan lima buah, dan setiap konstruk dijelaskan oleh tiga atau lebih indikator, jumlah sampel antara 100 – 150 sudah dianggap memadai. Untuk memenuhi syarat jumlah sampel yang harus dipenuhi jika menggunakan analisis menggunakan SEM, maka jumlah sampel berkisar antara 100 – 200 dan minimal lima kali jumlah indikator.

Karena indikator yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20, maka sampel data penelitian yang digunakan adalah $5 \times 20 = 100$ responden. Jumlah populasi yang ada Pengelola Unit-unit Koperasi Kredit Di Kota Palembang berjumlah 130 orang, lokasi sampel menyebar dalam wilayah kota Palembang dalam pembinaan Dinas Perindustrian, perdagangan dan koperasi Kota Palembang dengan alamat jalan merdeka Nomor 06 Palembang

B. Pengujian Instrumen Penelitian.

1. Uji Validitas.

Instrumen pengumpulan data harus memenuhi syarat *valid* dan *reliabel*. Salah satu cara untuk mengukur validitas adalah jika dinilai bahwa sebuah instrumen mendapatkan data mengenai sebuah konstruk yang memiliki pola yang sama dengan yang dihasilkan oleh instrumen yang lain untuk mengukur konstruk yang sama itu. Validitas *konvergen* dapat dinilai dari *measurement model* yang dikembangkan dalam penelitian dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya.

Untuk menguji validitas digunakan uji korelasional *psoduct moment* dari Pearson Correlation, dengan cara mengkorelasikan nilai *r product moment* setiap butir instrument dengan jumlah total skor setiap butir instrument dari seluruh jawaban responden, nilai *r product moment* ini lalu dikonsultasikan dengan nilai *r product momen kritis* pada table statistic $n =$ nilai *r table* diperoleh, dengan demikian jika *r hitung* > *r tabel* berarti butir kuesioner tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability test*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Tingkat reliabilitas yang diterima adalah apabila nilai *Construct Reliability* $\geq 0,7$ dan nilai *Variance Extract* $\geq 0,5$ meskipun harga tersebut bukanlah sebuah harga “mati” (Ferdinand, 2006 dalam Mariam, 2009:51).

C. Teknik Analisis Data.

1. Analisis Statistik Deskriptif.

Menurut Haryono (2007:76) statistik deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk menggambarkan hasil data penelitian tapi tidak digunakan untuk

membuat kesimpulan yang lebih luas. Selanjutnya Sugiyono (2000:21) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui table biasa maupun distribusi frekuensi : grafik polygon maupun histogram, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

2. Analisis Model Struktural atau SEM (*Structural Equation Modeling*).

Menurut Jogiyanto (2011:47) Apabila suatu model menggunakan lebih dari satu *dependen variabel* maka penyelesaian model menggunakan beberapa persamaan regresi menjadi tidak tepat. Teknik analisis lain dibutuhkan yaitu model yang berbentuk struktur banyak dependen variabel yaitu *Structural Ecuation Modeling(SEM)*.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis dengan variabel intervening, dengan program *Structural Ecuation Modeling(SEM)*. *Structural Ecuation Modeling(SEM)* merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor dan model persamaan simultan.

No	<i>Goodness – of – fit index</i>	<i>Cut off Value</i>
1	X^2 -chi square	$\leq \alpha$.df
2	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

HASIL ANALISIS DANPEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian.

1. Uji Validitas Kuesioner.

a. Variabel Kepemimpinan.

Kuesioner variabel Kepemimpinan valid, karena seluruhnya memiliki nilai muatan faktor standar lebih besar dari 0,5.

b. Variabel Kompensasi.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner variabel Kompensasi valid, karena seluruhnya memiliki nilai korelasi yang signifikan pada taraf nyata 0,05.

c. Variabel Motivasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner variabel Motivasi kerja valid, karena seluruhnya memiliki nilai korelasi yang signifikan pada taraf nyata 0,05.

d. Variabel Kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner variabel Kinerja valid, karena seluruhnya memiliki nilai korelasi yang signifikan pada taraf nyata 0,05.

2. Uji Reliabilitas Kuesioner.

Sedangkan uji reliabilitas (*reliability test*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha* dari Program SPSS.

a. Variabel Kepemimpinan.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	6

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variable kepemimpinan diperoleh nilai 0,936, maka kuesioner untuk variable Kepemimpinan dapat dikatakan sangat reliabel.

a. Variabel Kompensasi.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	4

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk VARIabel Kompensasi sebesar 0,948, maka kuesioner untuk variable Kompensasi dapat dikatakan sangat reliabel.

b. Variabel Motivasi kerja.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,893, maka kuesioner untuk variable Motivasi Kerja dapat dikatakan reliabel.

c. Variabel Kinerja.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	4

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variable Kinerja sebesar 0,832, maka kuesioner untuk variable Kinerja dapat dikatakan reliabel.

Analisis SEM

3. Analisis Structural Equation Modelling (SEM).

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Tahapan selanjutnya melakukan analisis Full Model

Pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic, yang tergambar pada hasil pendugaan Full Model pada gambar berikut :

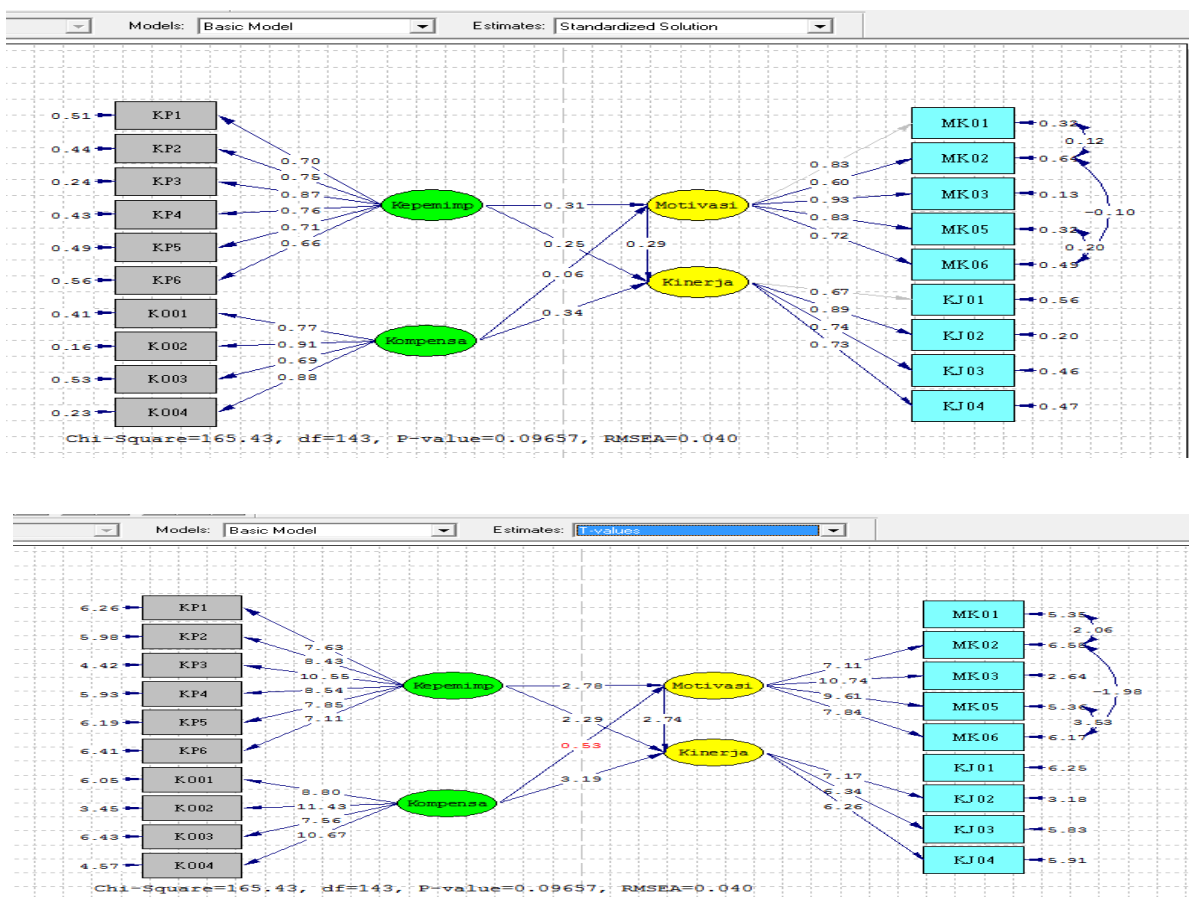
Tabel Hasil Pengujian Full Model_2.

No	Goodness Of Fit Index	Nilai Batas	Nilai Pengujian	Kesimpulan
1	Chi-Square (df=143, α 0,005)	$\leq 190,0$	165,43	Good Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,097	Good Fit
3	RMSEA	$\leq 0,08$	0,040	Good Fit
4	NFI	$\geq 0,90$	0,90	Good Fit
5	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	0,97	Good Fit
6	CFI	$\geq 0,90$	0,97	Good Fit
7	IFI	$\geq 0,90$	0,97	Good Fit
8	RMR	$\leq 0,05$	0,094	Marginal Fit
9	GFI	$\geq 0,90$	0,85	Marginal Fit
10	AGFI	$\geq 0,90$	0,80	Marginal Fit

Tabel di atas mengindikasikan bahwa model yang terbentuk memiliki *goodness of fit* yang baik, karena memiliki nilai-nilai Chi-Square, RMSEA, CFI, TLI, NFI, dan IFI yang memenuhi nilai good fit, sehingga model yang di peroleh memiliki *goodness of fit* yang baik. Dan menghasilkan nilai Probability yang di rekomendasikan $> 0,05$ sebesar 0,097 ada peningkatan yang semula P-value = 0,0000 dan Chi-Square 165,43 ada penurunan dari semula sebesar Chi-Square = 320,15. Dari kriteria Model fit di atas, maka secara keseluruhan Full Model 2 merupakan model fit yang baik dan dapat diterima yang menunjukkan sebagai model persamaan struktural yang cukup baik.

Hasil pendugaan untuk modifikasi analisis full model SEM ditampilkan seperti pada Gambar berikut , Gambar Hasil Pendugaan Full Model_2.

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada Full Model_2 memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$. Menurut Igarria et.al. dalam Wijanto (2008:65) menyatakan muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *very significant*, sedangkan Ghazali (2008:135) menyatakan faktor loading yang signifikan dan memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan adanya tingkat *convergent validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Full Model_2 seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ sehingga tidak ada yang *didrop* dari analisis selanjutnya dan secara keseluruhan Full Model_2 merupakan model yang fit dan dapat diterima yang menunjukkan sebagai model persamaan struktural yang baik., sebagai uji kriteria selanjutnya dilakukan pada uji t sebagai tampilan pada gambar 5.9 berikut:



Gambar Hasil Pengujian uji-t Full Model₂.

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa hampir semua parameter pada Full Model₂ seluruhnya signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96) kecuali untuk pengaruh kompensasi terhadap motivasi yang tidak signifikan pada taraf < 1,96 Pada gambar di atas. Jadi diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan Sub-Struktural :

Structural Equations

$$\text{Motivasi} = 0.31 * \text{Kepemimpin} + 0.060 * \text{Kompensa}, \text{Errorvar.} = 0.89, R^2 = 0.11$$

(0.11) (0.11) (0.19)

2.78 0.53 4.81

Persamaan Struktural :

$$\text{Kinerja} = 0.29 * \text{Motivasi} + 0.25 * \text{Kepemimpin} + 0.34 * \text{Kompensa}, \text{Errorvar.} = 0.62, R^2 = 0.38$$

(0.11) (0.11) (0.11) (0.18)

Berdasarkan model struktural di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1 Dari Sub-struktur bahwa secara bersama-sama, motivasi kerja dipengaruhi secara langsung oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi, namun hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,31 sedangkan kompensasi hanya berpengaruh sebesar 0,06 artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja dari pada kompensasi, dan besarnya nilai determinan pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 0,11. Secara statistik terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

- 2 Dari Persamaan Struktur bahwa kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, besarnya pengaruh kepemimpinan 0,25 motivasi kerja 0,29 Ketiga variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepercayaan 95%. Dari ketiga variable tersebut kompensasi memiliki pengaruh 0,34 lebih besar dibanding dua variabel lainnya, dan besarnya nilai determinan ketiga variabel tersebut 0,38

1 Pengujian Hipotesis.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana yang diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terdiri dari 2 (dua) hipotesis secara simultan dan 5 (lima) hipotesis secara parsial.

Hasil pendugaan parameter pada Full Model₂ atau *full Struktural Equation Modeling* terlihat pada Gambar dan gambar Full Model uji t-value, menjadi acuan pengujian ke tujuh Hipotesis yang telah di tetapkan sebelumnya dalam penelitian ini yang tergambar dengan estimasi hasil output pengujian statistik program lisrel yang kemudian hasil pembuktian Hipotesis akan menjadi kesimpulan akhir dari penelitian ini.

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan kriteria *Goodness Of Fit Index* dari hasil pengujian Full Model₂ sebagaimana tercantum pada Tabel Pengujian secara parsial menggunakan nilai (*t value*) >1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 dari hasil pengolahan program Lisrel 8.5 sebagaimana terdapat pada tabel berikut

Tabel . Hasil Pengujian Masing-masing Parameter.

			Estimate	S.E.	t Value	Ket.
Motivasi_Kerja	<---	Kepemimpinan	0,31	0,11	2,78	Signifikan
Motivasi_Kerja	<---	Kompensasi	0,06	0,11	0,53	Tidak Signifikan
Kinerja	<---	Motivasi_Kerja	0,29	0,11	2,74	Signifikan
Kinerja	<---	Kepemimpinan	0,25	0,11	2,29	Signifikan
Kinerja	<---	Kompensasi	0,34	0,11	3,19	Signifikan

Table diatas dijadikan sebagai acuan utama untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika nilai $t > 1,96$. Adapun hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a). Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 :Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerjakaryawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang

H_1 :Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerjakaryawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Hasil perhitungan terhadap koefisien model struktural dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terangkum dalam tabel Hipotesis 1 : Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural kaitannya dengan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas yang diperoleh dari estimasi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,31 dan *t-values* adalah 2,78. di mana *t*-tabel yaitu $\pm 1,96$ mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan untuk koefisien determinasinya 0,11 ini berarti bahwa pengaruh dari motivasi kerja dijelaskan oleh kepemimpinan sebesar 0,11 atau 11%. dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b). Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang

Hasil perhitungan terhadap koefisien model struktural dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terangkum dalam tabel Hipotesis 2 :

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien model struktural dengan menggunakan Lisrel 8.5 yang terangkum pada tabel 5.39 diperoleh dari estimasi hasil pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,06 dan *t-values* adalah 0,53. Di mana *t*-tabel yaitu $\pm 1,96$ mencerminkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karena *t*-value lebih kecil dari *t*-tabel. Sedangkan untuk koefisien determinasinya 0,01 ini berarti bahwa pengaruh dari motivasi kerja dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0,01 atau 1,0%. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

c). Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 :Kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang

H_1 :Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Hasil kriteria Full Model Gooness of fit index dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terangkum dalam table.

Bahwa nilai *Chi-Square* sebesar 165,43, probability 0,097 (*Good Fit*) dan nilai RMSE,NFI,TLI,CFI dan IFI memenuhi nilai *Good Fit*, kriteria ini mencerminkan pengaruh kedua variabel tersebut Fit dapat diterima dan dari persamaan sub-struktur :

Motivasi kerja = 0,31 kepemimpinan + 0,06 kompensasi ($R^2 = 0,11$) koefisien tersebut mencerminkan adanya pengaruh secara bersama-sama sebesar 11 %, hasil di

atas dapat disimpulkan H1 diterima kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

d). Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Hasil perhitungan terhadap koefisien model struktural dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terangkum dalam tabel 5.40 Hipotesis 4 .

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel di atas yang diperoleh dari estimasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pengelola sebesar 0,25 dan *t-values* adalah 2,29. Di mana *t-tabel* yaitu $\pm 1,96$ mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan untuk koefisien determinasinya adalah 0,05 ini berarti bahwa pengaruh dari kinerja pengelola dijelaskan oleh kepemimpinan sebesar 0,05 atau 5%. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

e). Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5.41 di atas yang diperoleh dari estimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengelola sebesar 0,34 dan *t-values* adalah 3,19 Dimana *t-tabel* yaitu $\pm 1,96$ mencerminkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Sedangkan untuk koefisien determinasinya adalah 0,10 ini berarti bahwa pengaruh dari kinerja pengelola dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0,10 atau 10%. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

f). Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ :Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

H₁ :Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Hasil perhitungan terhadap koefisien model struktural dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terangkum dalam tabel

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien model struktural dengan menggunakan LISREL 8.5 yang terangkum pada tabel 5.42 diperoleh dari estimasi hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,29 dan *t-values* adalah 2,74 Di mana *t-tabel* yaitu $\pm 1,96$ mencerminkan adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pengelola. Sedangkan untuk koefisien determinasinya adalah 0,06 ini berarti

bahwa pengaruh dari kinerja pengelola dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 0,06 atau 6%. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

g). Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ :Motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

H₁ :Motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.

Hasil perhitungan terhadap koefisien model struktural dan kaitannya dengan hipotesis penelitian terinci dalam persamaan struktural sebagai berikut :

Kinerja = 0,29 motivasi kerja + 0,25 kepemimpinan + 0,34 kompensasi (R² = 0,38). persamaan tersebut mencerminkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, dan besarnya ditermasi pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 0,38 ini berarti pengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama sebesar 38 %. Dan kriteria *Gooness of index* kaitannya dengan hipotesis 7 pada Full Model 2 mempunyai nilai *Good Fit*, dengan demikian H₁ diterima menyatakan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total oleh LISREL adalah sebagai berikut :

Tabel Pengaruh Langsung.

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model).

	Kompensasi	Kepemimpinan
Motivasi_Kerja		
Kinerja	0,02	0,09

Tabel Pengaruh Tidak Langsung.

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model).

	Kompensasi	Kepemimpinan	MotivasiKerja
Motivasi_Kerja	0,06	0,31	
Kinerja	0,34	0,25	0,29

Tabel Pengaruh Total.

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kompensasi	Kepemimpinan	MotivasiKerja
Motivasi_Kerja	0,06	0,31	
Kinerja	0,36	0,34	0,29

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel pengaruh langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap motivasi kerja (sebesar 0,31) daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja (hanya sebesar 0,06). Adapun hasil perhitungan pengaruh langsung kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kinerja (sebesar 0,34) daripada pengaruh langsung kepemimpinan dengan kinerja (sebesar 0,25) dan pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi kerja (sebesar 0,29).

Tabel menunjukkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil (sebesar 0,09) daripada kompensasi (sebesar 0,02).

Karena pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja (sebesar 0,23) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja (sebesar 0,09) dan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja (sebesar 0,34) juga lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja (sebesar 0,02) maka dapat disimpulkan motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel *intervening* yang kurang baik.

Dari Tabel 5.45 menunjukkan hasil perhitungan pengaruh total dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh total yang paling besar (0,31) terhadap motivasi kerja daripada pengaruh total dari kepemimpinan (sebesar 0,06). Kemudian hasil perhitungan pengaruh total dari kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, terhadap kinerja menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh total yang paling besar (0,36) terhadap kinerja daripada pengaruh total dari kepemimpinan (0,34) dan motivasi kerja (0,29).

Dari hasil analisis perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung maupun pengaruh total antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini sebagaimana diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja agar lebih optimal maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan memperbaiki sistem kompensasi (0,36) kepada para pegawainya. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, faktor kepemimpinan memiliki peran yang paling besar (0,34).

Kompensasi penggajian untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau pengelola sehingga menghasilkan motivasi kerja para pengelola meningkat yang Dengan demikian pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi untuk mewujudkan kinerja koperasi akan berjalan dengan baik apabila para pengelola dan anggota komitmen menjalankan kesepakatan yang telah diatur dalam Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang merupakan dasar hukum operasional dalam gerakan koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian ini (Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,33, artinya semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja pengelola unit-unit Koperasi Kredit di Kota Palembang juga akan semakin baik, pengaruh kepemimpinan dimaksud didukung oleh kebijakan pimpinan dalam mengambil keputusan dukungan tersebut sebesar 0,89 pada indikator KP 3 (lihat gambar 5.5 hasil pendugaan full Model 1) dan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,97, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pengelola unit-unit Koperasi Kredit di Kota Palembang, namun tidak signifikan. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,09. artinya dengan penambahan kompensasi terhadap para pengelola belum tentu akan mempengaruhi motivasi kerja hal tersebut didukung dengan pendapatan lainnya diluar gaji pokok, dukungan tersebut sebesar 0,96 pada indikator KO 2 (lihat gambar pendugaan full model 1) dan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,85, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,96 maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa perubahan kompensasi tidak akan berdampak pada motivasi karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang.
3. Motivasi kerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan sub struktural : $\text{Motivasi kerja} = 0,33 \text{ kepemimpinan} + 0,09 \text{ kompensasi}$ ($R^2 = 0,13$). Besarnya pengaruh kedua variabel terhadap motivasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,13 atau 13%. Secara parsial, besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,33, sedangkan kompensasi hanya berpengaruh sebesar 0,09, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja daripada kompensasi. Secara statistik juga terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dalam organisasi koperasi tersebut maka motivasi kerjanya karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang akan meningkat.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tak langsung terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang. Besarnya pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,23, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,08 dan pengaruh totalnya sebesar 0,31 artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang juga akan semakin baik. Dan ukuran kinerja tercapai semakin baik apabila target kerja tercapai secara optimal yang digambarkan pada full model 1 dengan besaran nilai indikator KJ 02 sebesar 0,95. Karena pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja (sebesar 0,23) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja (sebesar 0,08) maka dapat disimpulkan motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel *intervening* yang kurang untuk variabel kepemimpinan.

5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang, sedangkan secara tidak langsung tidak signifikan. Besarnya pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,32, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,02 dan pengaruh totalnya sebesar 0,35 artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan di Kota Palembang juga akan semakin baik.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-hitung sebesar 2,42 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Besarnya pengaruh Motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,25, artinya semakin baik Motivasi kerja maka kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang juga akan semakin baik. pengaruh motivasi kerja tersebut didukung oleh kemampuan pengelola berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dengan indikator sebesar MK 03 sebesar 0,91 (lihat gambar 5.5 full model 1)
7. Kinerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai persamaan struktural Kinerja = 0,25 motivasi kerja + 0,23 kepemimpinan + 0,09 Kompensasi ($R^2 = 0,32$). Besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,32 atau 32 %. besarnya pengaruh total motivasi terhadap kinerja sebesar 0,25, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,31, sedangkan kompensasi berpengaruh sebesar 0,35, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja daripada motivasi maupun kepemimpinan. Hasil pengujian secara statistik dari ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dalam organisasi koperasi tersebut dan motivasi kerjanya maka kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang akan meningkat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang akan terjadi apabila didukung adanya peningkatan secara bersama-sama motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang, dalam rangka menerapkan implementasi strategi peningkatan motivasi kerja dan kinerja.

- a. Secara simultan motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang, maka implikasinya adalah kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya diantaranya agar lebih : melibatkan bawahan dalam setiap pengambilan keputusan, melaksanakan pekerjaan secara partisipatif dan efektif, memberi kebebasan yang bertanggungjawab kepada bawahan dan memberikan tugas kepada bawahan secara mandiri tanpa paksaan. Upaya lain dalam meningkatkan kepemimpinan yang dapat dilakukan diantaranya : lebih berkonsultasi kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan jangan memaksakan kehendak kepada bawahan.
- b. Secara simultan, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi, artinya bahwa jika ingin meningkatkan kinerja,

maka ketiga variabel tersebut, yaitu motivasi, kepemimpinan dan kompensasi perlu ditingkatkan secara simultan. Secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan, untuk itu perlu adanya peningkatan motivasi melalui peningkatan kepemimpinan dan juga perlu meningkatkan kompensasi yang secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang. Sehingga koperasi di Kota Palembang dalam meningkatkan kinerjanya harus menerapkan semua variabel independen tersebut secara terpadu.

C. Saran

1. Saran Untuk Organisasi

- a. Pimpinan Koperasi secara simultan harus meningkatkan kinerjanya dengan mempedomani kesepakatan bersama yang telah tertuang dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Koperasi dan secara terus menerus mendorong dan memberikan motivasi bawahannya melalui berbagai tehknik pembelajaran tentang gerakan koperasi dan wajib melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan serta menjalin hubungan, komunikasi interpersonal terhadap para karyawan dan mitra kerja dan usaha koperasi lainnya.
- b. Untuk pemberian kompensasi kebutuhan pengelola koperasi perlu diperhatikan pemberian kompensasi non finansial seperti jaminan kesehatan atau penghargaan kepada pengelola berprestasi dan kompensasi finansial seperti bonus atau tunjangan keluarga tunjangan hari raya dan lainnya.
- c. Untuk meningkatkan kepercayaan anggota diperlukan motivasi yang tinggi dari para pengelola dan upaya untuk meningkatkan motivasi yang tinggi perlu diberikan pembekalan kepada para pengelola koperasi akan pengetahuan tentang perkoperasian baik secara manajemen maupun pengelolaan usaha-usaha koperasi dan upaya meningkatkan kinerja perlu direncanakan program kerja dan target usaha koperasi yang diputuskan dalam rapat tahunan pertanggung jawaban pengelola koperasi sehingga menjadi ukuran target kinerja.
- d. Untuk menciptakan tertib administrasi keuangan dan tertib manajemen diperlukan supervisi secara terus menerus secara berkala, baik supervisi yang dilakukan oleh badan pengawas intern maupun supervisi yang dilakukan oleh pengawasan independen oleh akuntan publik sehingga jelas kearah mana usaha koperasi telah dijalankan oleh para pengelola selaku pemegang amanah anggota.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan.

Dalam penelitian lanjutan, penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Koperasi Kredit di Kota Palembang perlu diteliti variabel-variabel yang teridentifikasi dalam latar belakang penelitian ini namun belum diteliti.

Oleh karenanya disarankan pada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kota Palembang seperti yang telah diidentifikasi pada bab 1, yaitu : pengawasan atau supervise, disiplin, iklim kerja, sarana kerja dan stress manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri (2003) *Manajemen Motivasi*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Alex, S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalialia*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Gholia Indonesia.
- Anto Dajan, 2000. *Pengantar Metode Statistik Jilid 2*, Jakarta Penerbit LP3ES.
- Afdhal, Ahmad Fuad, 2003, *Ide Kreatif Dari Kepemimpinan Hingga Motivasi*, Jakarta, Grasindo.
- Andhika Putra Kresnandito, 2012 *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan*, *Jurnal Fak, Psikologi Universitas Airlangga*, Vol 1 Nomor 2.
- A. Soegihartono, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen*, *Jurnal Fak, Ekonomi Univ, Dian Nuswantoro Semarang*, Vol 3 Nomor 1.
- _____. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*, Jakarta : PT, Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharni, 2005, *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Jakarta Rineka Cipta.
- _____. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi Jakarta* Rineka Cipta.
- Azmi, Ghani, 2010 *Competency Based Human Resource Practices in Malaysian Public Sector Organization*, *African Journal of Business Management* Vol 4(2), PP.235-241.
- Bass, B.M. & R.E. Ringgo 2006. *Transformational leadership*, New York, Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Erlangga.
- Boland, L.A., 2005. *Critical Economic Method*. London George Allen and Unwin.
- Bush, T. 2008. *Leadership and Management Development in Education*, London, A. Sage Publication Company.
- Budiyuwono, Nugroho, 2003. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Yogyakarta. AMP YKPN.
- Byrne, B.M., 2001, *Structural Equation Modeling With Amos Basic Concept, Application Programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Casio, F.C. 2003. *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profitss*, Six Edition. Boston McGraw-Hill.
- Chaney, C. 2006. *The Leader's Tool Kit Hundreds of Tips and Techniques for Developing the Skill you Need*, New York, Amacom.
- Cooper, D.R. and P.S. Schindler. 2003. *Business Research Methods*, Singapore, McGraw-Hill International.
- Collins, J., 2006, *Good to Great*, New York, Summit.
- Darlius, 2009, *Disertasi Pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi, terhadap Motivasi Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, Jakarta. Universitas Persada Indonesia. YAI.
- Delahaye, B. 2011, *Development Managing Learning Knowledge Capital Human Resoucess*, Third Edition, Pahlan, VIC, Australia, Tidle university Press.
- Dressler, G., 2003. *Human Resourcess Management*, Ninth Edition, New Jersey, Upper Seddler River, Prentice Hall.

- Davis Keith, New Strom, Jhon W, 2002, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Alih Bahasa Agus Darma ,Jakarta Erlangga.
- Dessler Gary, 2002, *Human Resource Management*, SagePublication. Eighth Edition, New Jersey By Prentice Hall, Inc, Upper Saddle River.
- Ernes J, Mc Cormick, Fitzgerald E, 2001, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, April 2001, pp, 487-513.
- Erlbaum,L.2003.*Transformational leadership,Industrial,Military,and Education Impact* England Bernand M.Bass,NSCL.
- Gallos, Joan, 2008, *Business Leadership*,New Jersey John Willey & Son
- Ghozali, Imam, 2004, *Model Persamaan Struktural*, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS, Semarang, UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2008, *Model Persamaan Structural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16*, Semarang, BP Undip.
- Ghozali, Imam, 2006, Analisis Multivariate Lanjutan, Semarang, Penerbit UNDIP.
- Gibson, James, L; John, M, Ivancevich dan J,H, Donelly, 2004, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terj, Djoerban Wahid, Jakarta : Erlangga,
- Gibson,J.L.J.M.Invencent,et.all.2009 *Organization Behavior, Structure,Process*,Thirteenth Edition,New York McGraw Hill.
- Gill,R. 2009. *Theory and Practice of Leadership*, New York,A. Sage Publication Company.
- Goleman,D,Boyatzis,R,& Mckee,2003.A.*The new leaders Transforming the Art of Leadership into The Science of Result*, London:little Brown.
- Hasibuan, S, P, Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : PT, Toko Gunung Agung,
- _____2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, .
- Hesti,Arlich Arifani,Sukirno, 2012, Pengaruh pengendalian Intern, kepatuhan dan kompensasi Manajemen terhadap perilaku etis karyawan, Studi Kasus PT.Adi Satria Abadi Yogyakarta Jurnal Nominal Vol.1, Nomor 1.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*,Jakarta, Grasindo Cetakan ke 3.
- Husaini Usman,2010.*Manajemen Riset dan pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hughes,R.L. R.C. Ginnet & G. J. Curphy, 2002. *Leadership Enchancing the Lessons of Experience*, New York McGraw-Hill..
- Hoy,W.K.& Miskel,C.G.2005, *Educational Administration Theory*,Research and Practice,New York:Random Haose,Inc.
- Hous,R.J.1971.A.Pat-Goal *Theory of Leadership Effectiveness*, Administrative Science Quarterly.
- Irawaty,A.Kohar, 2008 *Kosep Kepemimpinan dalam perubahan Organisasi, Studi kasus pada Perpustakaan Perguruan tinggi Universitas Sumatera Utara*, Vol 4 Nomor 1.
- Ikatan Alumni Lemhanas, 2004, *Sosok Pemimpin Nasional*. Yogyakarta IKAL.
- Ismangil.W.Priono. 2006. *Pertumbuhan kewirausahaan koperasi melalui pengembangan unit usaha yang fleksibel dan independen*, Infokop, 29-XXII-hal 72-76.
- Ivancevich, Jhon Matteson, 2003, *Human Resource*, 8th Edition, American Experien,The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Jajang,W.Mahri,2010. *Pelayanan dan manfaat Koperasi serta pengaruhnya terhadap partisipasi anggota (Studikasuk koperasi produsen tahu tempe kabupaten Tasikmalaya*, Tasikmalaya. Fak.Ekonomi Univ Pendidikan Nasional.
- Jonathan Sarwono, 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Jogiyanto, 2011, *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling, Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta,YKPN.
- Juanda,B.2009. *Ekonometrika: Permodelan dan pendugaan*.Bogor,IPB,Press.
- Juanda,B.2007. *Operation Research Modul Kuliah Metodologi Penelitian dan Pemodelan Ekonomi FEM IPB*, Departemen Ilmu Ekonomi.
- Kartono, Kartini, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*,Jakarta, PT. Rajawali Pers
- Kelly.W.E.2004. *A brie measure of general worry : the three item worry index*.North American Journal of Psychological, 6 (2):219-226.
- Kreitner & Kinichi, 2003, *Organizational Behavior*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heighs.
- Lako, A. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu,teori dan Solusi)* Yogyakarta, Amara books.
- Luthan, Fred, 2006 *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh, Vivin,Andika,Yuwono dkk, edisi pertama ,Yogyakarta. Penerbit Andi
- Lovelock, Christoper,H and Lauren, K, Wright, 2002, *Service Marketing and Management, New Jersey*. Prentice Hall International, Inc.
- Maulizar,Said Musnadi, Muklis, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap kinerja karyawan, Bank Syariah Mandeiri cabang banda*, jurnal Pascasarjana Universitas Syahkuala Vol 1 Nomor 1.
- Manz,Charles, C, And Henry.P.Sims,Jr.2001. *The New Superleadership LearningOthers to San Francisco*,Berret-Koechler Publishers, hemselves Inc..
- Mangkunegara Anwar Prabu A, A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Bandung : PT, Remaja Rosdakarya,
- Manning, G & K, Curtis, 2003 *The Art of Leadership*, New York, McGraw-Hill.
- Mariam Budiardjo. 2009, *Uji Validitas dan reliabilitas politik*, jakarta,PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Milkovich, G,J & Bourddreau, J,W, 2003 *Human Resource Management*, Eighth Edition,Richard D, Irwin, a Times Mirrom Higher Education Group, Inc, Company,
- Milton, 2001, *Human Resource Planning*, Int, Edition,New Jersey Upper Saddle River, By Prentice Hall, Inc.
- Moelyono Djokosantoso, 2008, *More About Beyond Leadership*, Jakarta,PT. Elex Media Komputindo.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2004, *Psikologi Industri dan Organisasi*,Jakarta,Penerbit Universitas Indonesia.
- Muwarni R. Santoso, 2006. *Statistik Terapan, Teknik Analisis Data*, Jakarta, PPs UHAMKA.
- Ndraha alizuduhu,2002, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta Reneka Cipta.
- Nawawi, Usman, 2008, *Sumber Daya Manusia*,Jakarta, Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta, Gajah mada University apress.

- Ninik Widiyanti, 2010. *Manajemen Koperasi*, Jakarta, Renika Cipta.
- Ninuk Mulyani, *Kompensasi sebagai Motivator untuk meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4 September 2002, Surabaya Fak. Ekonomi Univ. Katholik Widya Mandala.
- Northouse, P. G, 2007, *Leadership Theory and Practice*, Fourth Edition, London, Sage Publication.
- Nugroho Buana Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Nur Hafida, 2010. Analisis Implimentasi peran Kepemimpinan, Top Maneger sebagai upaya untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan dalam prespektif teori hirarki kebutuhan Maslow pada KUD Kab Malang, Jurnal
- Noe, A. Raymond, 2005, *Employee Training and Development*, New York, Mc Graw Hill.
- Overton, Rodney. 2002. *Leadership Made Simple*, Singapore, Wharton Books, Pte Ltd.
- Prawiro Sentono (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Asia dan Timur Jauh*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Probst, T.M. 2004. *Development and validation of the job security index and job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach* Journal of Occupational and Organization Psychology, 76:451-3622
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Diana Angelina, Jakarta Prenhallindo.