

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KANTOR KOPERASI PERKASA NALO TANTAN

Sarinah¹, Alfiatun², Fhaiqa Bintari³, Aulia Rahmayanti⁴, Anisa Rahmawati⁵, Dwi
Astuti⁶, Ahmad Gigin⁷
Universitas Merangin

Email: sarinahrina584@gmail.com¹, alviatun654@gmail.com², fhaiqabintari@gmail.com³,
aramayanti47@gmail.com⁴, anisaermawati09@gmail.com⁵, dwiastuti7512@gmail.com⁶,
ginlumat701@gmail.com⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Kajian ini disusun dalam konteks mata kuliah Perilaku Organisasi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Merangin. Metode yang digunakan adalah rancangan penelitian kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup berskala Likert. Data yang dirancang dalam penelitian terdiri atas data primer berupa jawaban responden terhadap indikator motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai, serta data sekunder berupa literatur ilmiah dan dokumen pendukung organisasi. Instrumen penelitian disusun ke dalam 24 butir pernyataan yang mencakup tiga variabel utama. Analisis data yang direncanakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan ketekunan pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan berperan dalam membentuk arahan kerja, komunikasi, dan dukungan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja kantor koperasi dapat ditingkatkan melalui penguatan motivasi pegawai dan penerapan gaya kepemimpinan yang komunikatif, adil, serta berorientasi pada pembinaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Koperasi; Motivasi Kerja; Perilaku Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and leadership style on the performance of Koperasi Perkasa Nalo Tantan office. The article was developed in the context of Organizational Behavior in the Economic Education Study Program of Universitas Merangin. The method used is an associative quantitative research design with data collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire. The research data consist of primary data in the form of respondents' answers to indicators of work motivation, leadership style, and employee performance, as well as secondary data from scientific literature and organizational documents. The research instrument consists of 24 statement items covering three main variables. The planned data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The literature review indicates that work motivation encourages enthusiasm, responsibility, and persistence, while leadership style shapes work direction, communication, and organizational support. This study emphasizes that cooperative office performance can be improved through stronger employee motivation and a communicative, fair, and development-oriented leadership style.

Keywords : Cooperative, Employee Performance, Leadership Style, Organizational Behavior, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan ekonomi masyarakat. Koperasi tidak hanya bergerak pada

tujuan memperoleh keuntungan, tetapi juga menempatkan kepentingan anggota sebagai dasar penyelenggaraan usaha. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 menjelaskan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa koperasi membutuhkan tata kelola organisasi yang baik agar mampu menjalankan fungsi pelayanan, administrasi, dan pengembangan usaha secara berkelanjutan.

Dalam praktik sehari-hari, kinerja kantor koperasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional. Pegawai kantor koperasi berperan dalam melayani anggota, mencatat transaksi, mengelola dokumen, membuat laporan, melakukan komunikasi internal, dan menjaga ketertiban administrasi. Apabila pegawai tidak bekerja dengan baik, maka pelayanan koperasi dapat menjadi lambat, pencatatan kurang akurat, dan kepercayaan anggota menurun. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kinerja pegawai pada kantor koperasi perlu dikaitkan dengan faktor perilaku organisasi yang memengaruhi cara pegawai bekerja.

Perilaku organisasi mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi efektivitas kerja. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa motivasi, kepemimpinan, sikap kerja, budaya organisasi, dan struktur organisasi merupakan bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Dalam konteks kantor koperasi, teori perilaku organisasi dapat membantu menjelaskan mengapa pegawai memiliki tingkat semangat, tanggung jawab, dan produktivitas yang berbeda-beda meskipun bekerja pada lingkungan yang sama.

Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam perilaku organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang membuat seseorang bersedia menggunakan kemampuan, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas, berupaya mencapai target, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat terlihat dari sikap menunda pekerjaan, kurang disiplin, rendahnya inisiatif, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Motivasi kerja menjadi penting bagi kantor koperasi karena sebagian besar pekerjaan koperasi bersifat administratif dan berulang. Pekerjaan seperti pencatatan simpan pinjam, pengecekan dokumen anggota, penyusunan laporan, serta pelayanan anggota membutuhkan ketelitian dan konsistensi. Jika pegawai tidak memiliki dorongan kerja yang memadai, maka pekerjaan yang tampak sederhana dapat menimbulkan kesalahan administratif. Aminullah dan Kustini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga motivasi dapat diposisikan sebagai variabel penting dalam penelitian mengenai kinerja.

Faktor kedua yang tidak kalah penting adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan memberi arahan, membangun komunikasi, mengatur pekerjaan, dan memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Colquitt et al. (2021) menempatkan kepemimpinan sebagai faktor organisasi yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan hasil kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan koperasi dapat memengaruhi bagaimana pegawai memahami tugas dan menjalankan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan nyaman. Pemimpin yang mampu memberi arahan dengan jelas akan membantu pegawai memahami prioritas kerja. Pemimpin yang komunikatif juga dapat membuat pegawai lebih mudah menyampaikan kendala. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang jelas dapat menimbulkan kebingungan, konflik kecil, dan rendahnya rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Saifullah et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel ini layak dikaji secara bersama-sama.

Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Pada kantor koperasi, kinerja pegawai dapat dilihat dari ketelitian administrasi, kecepatan pelayanan, kesesuaian laporan, kedisiplinan, serta kemampuan menjaga komunikasi dengan anggota dan rekan kerja.

Koperasi Perkasa Nalo Tantan sebagai objek kajian perlu dilihat sebagai organisasi yang membutuhkan pegawai dengan motivasi kerja dan dukungan kepemimpinan yang baik. Dalam lingkungan koperasi, hubungan antarpegawai biasanya lebih dekat karena ruang lingkup organisasi tidak sebesar perusahaan besar. Kondisi ini dapat menjadi keunggulan apabila komunikasi berjalan baik, tetapi juga dapat menjadi hambatan apabila pembagian tugas, disiplin kerja, dan arahan pimpinan tidak berjalan konsisten.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja menunjukkan hasil yang cenderung mendukung hubungan positif antarvariabel. Abidin et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran. Mahdi et al. (2025) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan. Meskipun demikian, hasil penelitian di setiap organisasi dapat berbeda sesuai karakter responden, budaya kerja, sistem pengawasan, dan kondisi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini disusun untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Fokus artikel diarahkan pada penyusunan rancangan penelitian yang rapi, sesuai template artikel ilmiah, serta memiliki bagian metode yang memuat data kuesioner secara jelas. Rumusan masalah dalam artikel ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan bagaimana pengaruh motivasi kerja serta gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengukur hubungan antarvariabel melalui data berbentuk angka. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Rancangan ini sesuai digunakan apabila peneliti ingin membuktikan hubungan kausal secara statistik berdasarkan jawaban responden.

Lokasi penelitian diarahkan pada Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Subjek penelitian adalah pegawai yang terlibat dalam kegiatan pelayanan, administrasi, pencatatan, dan kegiatan operasional kantor koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor koperasi. Apabila jumlah pegawai tidak terlalu banyak, teknik pengambilan sampel yang paling sesuai adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini umum digunakan pada organisasi kecil karena jumlah pegawai dapat dijangkau secara langsung.

Data penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner tertutup. Data primer mencakup skor motivasi kerja, skor gaya kepemimpinan, dan skor kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, buku perilaku organisasi, artikel jurnal nasional, regulasi perkoperasian, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan profil koperasi. Dengan

demikian, bagian metode penelitian sudah memuat data yang akan digunakan, terutama data kuesioner sebagai sumber utama analisis.

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup dipilih agar responden dapat memberikan jawaban sesuai pilihan yang telah disediakan sehingga data lebih mudah dikodekan dan dianalisis secara statistik. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Setiap jawaban diberi skor 1 sampai 5. Skor yang lebih tinggi menunjukkan persepsi responden yang lebih positif terhadap variabel yang diukur.

Variabel motivasi kerja (X1) diukur melalui indikator semangat kerja, tanggung jawab, dorongan berprestasi, ketekunan, dan penghargaan kerja. Variabel gaya kepemimpinan (X2) diukur melalui indikator kemampuan memberi arahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dukungan pimpinan, dan keadilan dalam pembagian tugas. Variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kerja sama. Indikator tersebut disusun berdasarkan kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Jumlah butir kuesioner yang dirancang adalah 24 pernyataan. Variabel motivasi kerja terdiri atas delapan butir pernyataan, variabel gaya kepemimpinan terdiri atas delapan butir pernyataan, dan variabel kinerja pegawai terdiri atas delapan butir pernyataan. Penyusunan jumlah butir yang seimbang bertujuan agar setiap variabel memiliki ruang pengukuran yang proporsional. Kuesioner dapat diberikan secara langsung kepada pegawai kantor koperasi atau melalui formulir daring apabila kondisi penelitian tidak memungkinkan pengumpulan data secara tatap muka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan dalam artikel ini disajikan sebagai hasil kajian pustaka dan rancangan analisis karena data kuesioner asli dari responden belum dikumpulkan. Oleh karena itu, pembahasan tidak memuat angka hasil regresi, nilai signifikansi, atau persentase responden yang bersifat fiktif. Pembahasan diarahkan pada penjelasan teoritis mengenai hubungan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja, serta bagaimana data kuesioner dapat digunakan untuk membuktikan hubungan tersebut dalam penelitian lapangan.

Motivasi kerja dan kinerja pegawai

Motivasi kerja menjadi variabel penting karena berkaitan langsung dengan dorongan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dalam organisasi koperasi, motivasi dapat muncul dari kebutuhan memperoleh penghasilan, keinginan mendapat penghargaan, rasa tanggung jawab terhadap anggota, hubungan kerja yang baik, serta kesempatan untuk berkembang. Pegawai yang memiliki motivasi lebih kuat cenderung menunjukkan kesediaan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan memperbaiki kualitas pekerjaannya.

Motivasi kerja juga berkaitan dengan ketekunan. Pekerjaan kantor koperasi sering menuntut pegawai untuk mengerjakan tugas yang sama secara berulang, seperti memeriksa dokumen, menulis laporan, dan melayani pertanyaan anggota. Jika pegawai memiliki motivasi yang rendah, rutinitas kerja dapat menimbulkan kejenuhan. Sebaliknya, motivasi yang baik membuat pegawai tetap menjaga kualitas kerja meskipun menghadapi tugas administratif yang berulang. Robbins dan Judge (2024) menekankan bahwa motivasi berhubungan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan kerja.

Hasil penelitian Aminullah dan Kustini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut relevan dengan konteks koperasi karena pegawai yang memiliki dorongan kerja lebih baik akan lebih mudah menjaga ketelitian dan tanggung jawab. Pada Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan, motivasi kerja dapat dilihat dari semangat pegawai melayani anggota, kesungguhan menyelesaikan pencatatan, dan kemauan memperbaiki kesalahan administratif.

Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri pegawai, tetapi juga dari lingkungan organisasi. Penghargaan, pengakuan, komunikasi yang baik, dan kesempatan belajar dapat memperkuat motivasi. Afandi (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor pendorong yang membuat pegawai bekerja secara optimal. Apabila kantor koperasi mampu menciptakan suasana yang menghargai kontribusi pegawai, maka motivasi kerja dapat meningkat dan berdampak pada kinerja pelayanan.

Dalam penelitian lapangan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat diuji melalui jawaban responden terhadap butir kuesioner. Misalnya, pernyataan tentang semangat menyelesaikan tugas, rasa tanggung jawab, dan keinginan mencapai hasil kerja yang baik dapat dibandingkan dengan pernyataan tentang kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kedisiplinan. Jika skor motivasi tinggi diikuti skor kinerja tinggi, maka terdapat indikasi hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Hubungan tersebut harus dibuktikan melalui analisis statistik agar kesimpulan lebih kuat.

Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan berhubungan dengan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan membina pegawai. Pada kantor koperasi, pimpinan memiliki peran penting dalam mengatur pembagian tugas, memberi arahan pelayanan, mengevaluasi pekerjaan, dan menyelesaikan masalah internal. Pegawai membutuhkan pemimpin yang mampu menjelaskan tugas dengan jelas agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai harapan organisasi.

Kepemimpinan yang komunikatif dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan. Jika pegawai tidak memahami prioritas kerja, maka pekerjaan penting dapat tertunda. Jika arahan pimpinan tidak jelas, maka pegawai dapat menafsirkan tugas secara berbeda. Karena itu, gaya kepemimpinan yang terbuka dan terarah dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih efektif. Colquitt et al. (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku kerja melalui proses pengarahan, pengambilan keputusan, dan hubungan kerja.

Penelitian Abidin et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat dasar bahwa gaya kepemimpinan perlu diteliti pada Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Jika pimpinan koperasi mampu memberi arahan, menghargai pegawai, dan melakukan pengambilan keputusan secara adil, maka pegawai cenderung merasa lebih terarah dan memiliki semangat kerja yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan juga dapat memengaruhi kedisiplinan. Pemimpin yang konsisten dalam memberi aturan akan membuat pegawai memahami batasan perilaku kerja. Namun, disiplin yang hanya didasarkan pada tekanan dapat menurunkan kenyamanan kerja. Karena itu, kepemimpinan yang efektif perlu menyeimbangkan ketegasan dan dukungan. Pada koperasi, keseimbangan ini penting karena hubungan kerja biasanya bersifat dekat dan membutuhkan komunikasi yang baik.

Dalam kuesioner penelitian, gaya kepemimpinan dapat diukur melalui pernyataan tentang kejelasan arahan, kemampuan pimpinan mendengarkan pegawai, keadilan pembagian tugas, dan dukungan pimpinan ketika pegawai menghadapi kendala. Skor dari indikator tersebut kemudian dibandingkan dengan skor kinerja. Apabila gaya kepemimpinan dipersepsikan baik dan skor kinerja pegawai juga tinggi, maka dapat diduga terdapat hubungan positif. Dugaan tersebut tetap harus diuji melalui regresi agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Pengaruh simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan perlu dilihat secara bersama-sama karena kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu, tetapi juga oleh faktor organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tetap membutuhkan arahan yang jelas dari pimpinan. Sebaliknya, pemimpin yang baik juga membutuhkan pegawai yang memiliki

dorongan kerja agar arahan organisasi dapat dijalankan dengan baik. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja kantor koperasi.

Saifullah et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai secara simultan. Temuan tersebut mendukung model penelitian yang menggunakan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. Dalam konteks Koperasi Perkasa Nalo Tantan, pengaruh simultan dapat menunjukkan apakah kombinasi motivasi pegawai dan kepemimpinan pimpinan dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Mahdi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menggunakan data kuesioner dan regresi linear berganda, sehingga relevan dengan rancangan metode dalam artikel ini. Artinya, apabila penelitian lapangan dilakukan di Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan, metode kuesioner dan regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara empiris.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan pengaruh positif, peneliti tetap perlu berhati-hati dalam menarik kesimpulan. Sumartini (2025) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi tidak langsung ketika disiplin kerja lebih dominan. Temuan seperti ini penting karena menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak boleh ditentukan sebelum data dikumpulkan. Setiap organisasi memiliki kondisi yang berbeda, termasuk koperasi yang memiliki budaya kerja dan sistem pengelolaan tersendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, model penelitian yang digunakan dalam artikel ini tetap relevan, tetapi harus diuji dengan data asli. Hipotesis yang dapat diajukan adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja serta gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini dapat dijadikan dasar pengolahan data ketika kuesioner telah disebar.

Tabel 5. Sintesis penelitian terdahulu

Peneliti	Fokus penelitian	Temuan utama	Keterkaitan dengan artikel
Aminullah dan Kustini (2022)	Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja	Menjadi dasar hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai koperasi
Abidin et al. (2024)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan	Mendukung pemilihan variabel X1, X2, dan Y
Saifullah et al. (2024)	Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan	Mendukung analisis regresi berganda
Mahdi et al. (2025)	Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan	Mendukung pengujian hipotesis penelitian
Sumartini (2025)	Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja	Disiplin kerja dapat menjadi faktor yang lebih dominan	Memberi catatan bahwa hasil lapangan dapat berbeda sesuai kondisi organisasi

Rancangan model penelitian

Model penelitian dalam artikel ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel X1, gaya kepemimpinan sebagai variabel X2, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Hubungan

antarvariabel dapat digambarkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai, dan kedua variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Model ini sederhana, tetapi sesuai untuk penelitian kelas karena hubungan antarvariabel dapat diuji melalui data kuesioner.

Motivasi kerja sebagai X1 diharapkan memberi pengaruh positif karena pegawai yang memiliki dorongan kerja cenderung lebih aktif dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan sebagai X2 diharapkan memberi pengaruh positif karena kepemimpinan yang baik membantu pegawai memahami tujuan kerja. Kinerja pegawai sebagai Y menjadi hasil yang ingin dijelaskan. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan ini tidak cukup hanya dijelaskan secara teori, tetapi harus diuji melalui data responden.

Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran mata kuliah Perilaku Organisasi. Mahasiswa dapat memahami bahwa konsep motivasi dan kepemimpinan tidak hanya dibahas sebagai teori, tetapi dapat diukur dalam organisasi nyata melalui kuesioner. Dengan demikian, artikel ini menghubungkan teori kelas dengan kondisi organisasi koperasi yang dekat dengan kehidupan ekonomi masyarakat.

Tabel 6. Rumusan hipotesis penelitian

Kode	Hipotesis
H1	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan.
H2	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan.
H3	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan.

Implikasi praktis bagi kantor koperasi

Apabila hasil penelitian lapangan nantinya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka kantor koperasi perlu memperhatikan cara meningkatkan motivasi pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan atas ketelitian kerja, memberi kesempatan pegawai menyampaikan pendapat, memperjelas target kerja, dan membangun suasana kerja yang saling mendukung. Langkah tersebut penting karena motivasi tidak selalu muncul dengan sendirinya, tetapi dapat dipengaruhi oleh perlakuan organisasi terhadap pegawai.

Apabila gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja, maka pimpinan koperasi perlu memperkuat komunikasi dan pembinaan pegawai. Pimpinan dapat membuat pembagian tugas yang lebih jelas, melakukan evaluasi rutin, dan memberi arahan sebelum pekerjaan dimulai. Pemimpin juga perlu menjaga keadilan dalam pembagian tugas agar pegawai tidak merasa dibebani secara tidak seimbang. Dengan kepemimpinan yang lebih terarah, pegawai dapat bekerja dengan standar yang lebih jelas.

Kantor koperasi juga perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang sederhana tetapi konsisten. Evaluasi tidak harus rumit, tetapi perlu memuat indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kerja sama. Jika evaluasi dilakukan secara rutin, pimpinan dapat mengetahui bagian mana yang perlu diperbaiki. Sistem evaluasi yang baik juga dapat membantu pegawai memahami harapan organisasi.

Bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi, kajian ini memberi pemahaman bahwa koperasi tidak hanya dipelajari dari sisi kelembagaan dan ekonomi, tetapi juga dari sisi perilaku manusia di dalam organisasi. Koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi, kepemimpinan yang baik, dan sistem kerja yang tertib. Karena itu, penelitian tentang perilaku organisasi pada koperasi dapat menjadi kajian yang relevan dengan bidang pendidikan ekonomi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Motivasi kerja berhubungan dengan semangat, tanggung jawab, ketekunan, dorongan berprestasi, dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas secara baik. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan pimpinan memberi arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, memberikan dukungan, dan membagi tugas secara adil.

Bagian metode penelitian dalam artikel ini sudah memuat data penelitian, khususnya data kuesioner sebagai data primer. Data tersebut dirancang dalam bentuk skor jawaban responden pada skala Likert lima tingkat. Instrumen kuesioner disusun menjadi 24 butir pernyataan yang mencakup motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Data hasil responden belum dicantumkan karena kuesioner asli belum disebar dan belum ada hasil lapangan yang dapat diolah.

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan pengumpulan data langsung kepada pegawai Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan. Setelah data terkumpul, peneliti dapat melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Dengan cara tersebut, pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat dibuktikan berdasarkan data empiris, bukan hanya berdasarkan kajian teori.

Saran praktis bagi Kantor Koperasi Perkasa Nalo Tantan adalah memperkuat motivasi pegawai melalui penghargaan, komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan evaluasi kerja yang adil. Pimpinan juga perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan membina agar pegawai merasa diarahkan serta didukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi penelitian berikutnya, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja dapat ditambahkan agar model penelitian menjadi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A., Patiro, S. P. S., & Susilo, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Pelayaran PT Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 1048-1059. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2.3498>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aminullah, Y., & Kustini, K. (2022). Kontribusi self efficacy dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 256-270. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.885>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Indonesia. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian*.
- Mahdi, H. F., Siring, B., & Syahnur, M. H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle di Pangkajene dan Kepulauan Sulawesi Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 8(2), 946-955. <https://doi.org/10.56750/vqx5pm79>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saifullah, S., Kusyeni, R., & Hermawan, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Windu Persada Cargo (WPC Cargo). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jakarta*, 6(1), 145-162. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.285>
- Sumartini, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. *BINA: Jurnal Pembangunan Daerah*, 4(1).