
Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu

Oleh :

Binti Nurlailah *

Budi Wahono**

Khalikussabir***

Email : bintinurlailah61@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Democratic Leadership, Motivation and Training simultaneously and partially on the performance of employees in Cooperatives in Dompu District. This research is a type of explanatory research, with a quantitative approach. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The sample used in this study uses a saturated sample with 31 respondents.

The results of this study indicate that simultaneously Democratic Leadership, Motivation and Training have a significant positive effect on Employee Performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, and partially Democratic Leadership has a significant positive effect on Employee Performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, Motivation has a significant positive effect on Performance Employees at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency, Training has a significant positive effect on employee performance at the Nuansa Perkasa Cooperative, Dompu Regency.

Keywords: Democratic Leadership, Motivation, Training and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Perkembangan koperasi terus mengalami perkembangan, secara kuantitas tercatat bahwa di Indonesia sebagaimana catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah koperasi aktif di Indonesia mencapai 127.846 unit dengan volume usaha sebesar Rp182,35 triliun. Jumlah koperasi aktif pada 2021 meningkat 0,56% dibandingkan setahun sebelumnya yang sebanyak 127.124 unit. Melihat trennya, jumlah koperasi aktif mengalami peningkatan sejak 2011 hingga 2017. Hanya saja, jumlah tersebut anjlok 16,97% menjadi 126.343 unit pada 2018. Kondisi ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM). Hal itu dalam rangka mengubah paradigma pemberdayaan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas.

Kondisi tersebut juga terjadi pada kabupaten Dompu Nusa Tenggara Barat sebagaimana catatan dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Dompu, yang mencatat 314 koperasi di wilayah Dompu memiliki badan hukum atau dalam pembinaannya. Namun demikian, dari jumlah tersebut hanya 143 koperasi yang masih aktif beroperasi. Sementara 171 sisanya dinyatakan tidak aktif lantaran tidak melakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) selama dua tahun berturut-turut.

Hal tersebut tentunya terdapat beberapa faktor yang menjadi salah satu penyebab beberapa koperasi di Dompu dinyatakan tidak aktif salah satunya yakni mengenai sumber daya manusia yang ada pada koperasi yang bersangkutan.

Menurut Almasri (2016), Faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, terutama dalam pengerjaan kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki kapabilitas dalam membentuk sumber daya manusia yang ada sehingga memiliki peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sesuai bidangnya yang dibutuhkan agar pegawai bisa mengembangkan perusahaan dengan optimal sehingga meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai kepada masyarakat pun bisa memuaskan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu terdiri dari pimpinan dan pegawai, Keduanya memiliki fungsi dan perannya masing-masing. Agar tercipta harmonisasi di setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan harus berhubungan baik untuk dapat menciptakan keunggulan bersaing dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Kinerja dianggap menjadi hal penting bagi organisasi dikarenakan keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. kinerja pegawai adalah persoalan kursorial dalam hubungan antara sesama individu dalam suatu organisasi. Marlikan et al (2018), Kinerja yaitu perilaku manusia dalam suatu organisasi yang telah memenuhi standar perilaku yang ditetapkan mencapai hasil yang diinginkan. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pelatihan, pemberian Motivasi, pendidikan, pemberian Pelatihan yang baik serta motivasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius disebabkan keberhasilan kelangsungan hidup serta tercapainya tujuan dalam perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya didalamnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab diantaranya seperti budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, pelatihan, Pendidikan, fasilitas yang diserahkan oleh perusahaan dan pendidikan. Kepemimpinan, Motivasi dan Pendidikan berperan penting dalam upaya menumbuhkembangkan kinerja pegawai.

Berdasarkan yang telah disebutkan diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan salah satu yang ada didalamnya. Menurut Thoah (2017:49), Kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipakai seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin harus menerapkan Kepemimpinan untuk mengelola dengan baik bawahannya, oleh sebab itu seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga sikap pemimpin menjadi salah satu tolak ukur bagi terciptanya peningkatan kinerja pegawai, adapun salah satu sikap pemimpin yang disukai oleh karyawan yakni kepemimpinan yang demokratis, hal ini dikarenakan menurut Ariani (2015: 10) dengan adanya kepemimpinan yang demokratis, semua keputusan dibuat dengan melibatkan semua kalangan sehingga para bawahan akan merasa dihargai, baik kritik, saran dan maupun pendapat lainnya dari bawahannya.

Dengan kata lain apabila kepemimpinan seorang pemimpin dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai sebagaimana hasil dari penelitian Salutondok & Soegoto (2015), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain dalam upaya mendukung kinerja pegawai yaitu Motivasi. Motivasi kerja merupakan komponen penting untuk seorang karyawan, agar setiap melakukan pekerjaan muncul rasa semangat dan kegairahan yang positif, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Daft (2010:373), Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Antonio dan Sutanto (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana et al.,

2013). Menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. sebagaimana hasil dari penelitian Purwati & Satria (2017), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dan faktor selanjutnya yang mendukung kinerja pegawai yakni pelatihan. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. sebagaimana hasil dari penelitian Nurdin (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Demikian maka bagi untuk meningkatkan kualitas dari sebuah instansi maupun perusahaan perlu adanya perbaikan sumber daya manusia, hal ini juga berlaku kepada koperasi di kabupaten Dompu yang menjadi objek penelitian yang memiliki permasalahan dalam sumber daya manusianya setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya salah satunya yakni yang menjadi pemicunya kurangnya pemantauan dari atasan atas proses pekerjaan pegawainya, terdapat pegawai yang bosan atas pekerjaannya karena merasa pekerjaannya yang monoton dan juga terdapat beberapa kesalahan saat melakukan pekerjaan seperti pencatatan maupun penginputan data ke komputer serta terdapat ketidaksesuaian antara keahliannya dengan pekerjaannya.

Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada koperasi di kabupaten Dompu. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada Kinerja Pegawai Koperasi di Kabupaten Dompu.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu;
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Kabupaten Dompu.

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Arifin et al (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kencana (2017:27-31) gaya demokratis merupakan cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan. Pemimpin dapat menggunakan metode pembagian tugas dengan bawahan. Selanjutnya, pembagian tersebut diatur secara adil dan merata. Menurut Robbins dan Coulter (2019:175), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pimpinan yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Setiap kali ada permasalahan, pimpinan dengan tipe ini selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Selain itu, pimpinan juga memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya

Motivasi

Motivasi ialah kemauan untuk berusaha/bekerja menuju tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama mampu memenuhi kebutuhan pribadi (Muchlas, 2012:131). Motivasi merupakan keinginan untuk bekerja/berusaha untuk memaksimalkan keterampilan dan keahlian agar dapat mencapai tujuan perusahaan, sehingga seluruh tindakan dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, pencapaian, dan kepuasan (Sunnyoto, 2015). Menurut Rivai (2015), motivasi adalah seperangkat nilai dan sikap yang digunakan untuk mempengaruhi orang agar mencapai hal-hal tertentu.

Pelatihan

Menurut Hamali (2016:62), “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu secara sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera”. Menurut Suparyadi (2015:184), “Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru”. Menurut Suwanto dan Priansa (2016:118), “Pelatihan ialah proses yang sistematis dari perubahan perilaku pengetahuan dan motivasi pekerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan”.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Pegawai

Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga sikap pemimpin menjadi salah satu tolak ukur bagi terciptanya peningkatan kinerja pegawai, adapun salah satu sikap pemimpin yang disukai oleh karyawan yakni kepemimpinan yang demokratis hal ini dikarenakan menurut Ariani (2015: 10) dengan adanya kepemimpinan yang demokratis, semua keputusan dibuat dengan melibatkan semua kalangan sehingga para bawahan akan merasa dihargai, baik kritik, saran dan maupun pendapat lainnya dari bawahannya. Dengan kata lain apabila kepemimpinan seorang pemimpin dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai sebagaimana hasil dari penelitian Salutondok & Soegoto (2015), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Amela (2016), menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. sebagaimana hasil dari penelitian Purwati & Satria (2017), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

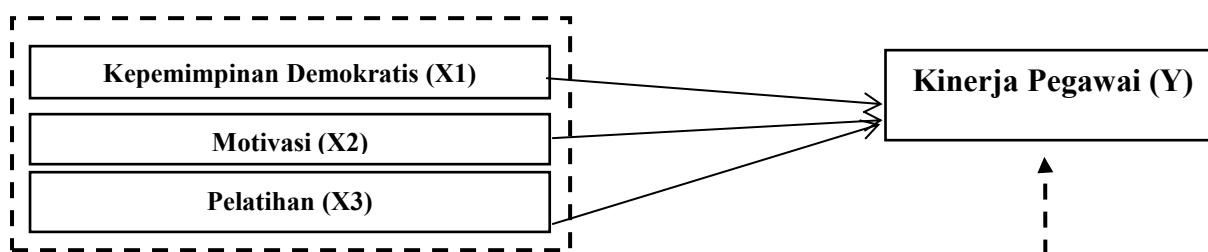
Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. sebagaimana hasil dari penelitian Nurdin (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu suatu penelitian dibutuhkan yang mempunyai fungsi untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan kajian pustaka yang sudah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2: Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian ini yaitu *explanatory research* (penelitian penjelasan). Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada Koperasi Nuansa Perkasa yang beralamat di Jalan Lintas Lanci, Desa Doromelo, Kecamatan Manggelewa, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2022 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu yaitu sebanyak 31 pegawai. Data diambil dari data pegawai Koperasi Nuansa Perkasa dan Kabupaten Dompu. peneliti menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada koperasi Nuansa Perkasa kabupaten Dompu yaitu sebanyak 31 orang responden.

Operasional Variabel

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa, (2014:271), mengemukakan bahwa pengukuran suatu kinerja bisa dilihat melalui enam indikator, diantaranya :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kemandirian
5. Inisiatif
6. Kerjasama

Kepemimpinan Demokratis (X1)

Kepemimpinan Demokratis adalah pimpinan yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Indikator dari Kepemimpinan Demokratis menurut Ariani (2015:9), secara garis besar sebagai berikut :

1. Keputusan dibuat bersama antara atasan dan bawahan;
2. Menghargai potensi bawahannya dengan mendorong partisipasinya;
3. Mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan;
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya (adanya komunikasi timbal balik)
5. Atasan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada bawahan.

Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi pribadi individu untuk bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2013:162), sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan berafiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Pelatihan (X3)

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran, dalam pembelajaran terdapat pemahaman karyawan dimungkinkan untuk menjadi inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan”. Menurut Amran dan Kholilah (2017:25), terdapat beberapa indikator dalam proses pelatihan dan pengembangan, antara lain adalah:

1. Pelatih
2. Peserta Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Media Pelatihan
5. Metode Pelatihan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk penelitian yang memakai angket atau kuesioner, Agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. adapun hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
(Y)	1	0,622	0,3550	Valid
	2	0,550	0,3550	Valid
	3	0,462	0,3550	Valid
	4	0,535	0,3550	Valid
	5	0,523	0,3550	Valid
	6	0,475	0,3550	Valid
(X1)	1	0,798	0,3550	Valid
	2	0,723	0,3550	Valid
	3	0,669	0,3550	Valid
	4	0,681	0,3550	Valid
	5	0,565	0,3550	Valid
(X2)	1	0,825	0,3550	Valid
	2	0,747	0,3550	Valid
	3	0,869	0,3550	Valid
(X3)	1	0,551	0,3550	Valid
	2	0,729	0,3550	Valid
	3	0,787	0,3550	Valid
	4	0,783	0,3550	Valid
	5	0,455	0,3550	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang dipergunakan nilai Sig $0.000 < 0.05$, dan setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,3550, jadi bisa disimpulkan bahwa semua data instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dari setiap item instrumen dalam setiap variabel penelitian tersebut reliabel atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrument	Conbach's alpa	Keterangan
Y	Kinerja Pegawai	0,647	Reliabel
X1	Kepemimpinan Demokratis	0,722	Reliabel
X2	Motivasi	0,736	Reliabel
X3	Pelatihan	0,686	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Diketahui dari hitungan tersebut bahwa:

- 1) Pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,647 > 0,6$ maka variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.
- 2) Pada variabel Kepemimpinan Demokratis diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,722 > 0,6$ maka variabel Kepemimpinan Demokratis dinyatakan reliabel.
- 3) Pada variabel Motivasi diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,736 > 0,6$ maka variabel Motivasi dinyatakan reliabel.
- 4) Pada variabel Pelatihan diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,686 > 0,6$ maka variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitasnya menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov*, Dalam uji ini mensyaratkan bahwa nilai signifikan uji *Kolmogrov-Smirnov* harus lebih besar dari 0,05. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,06735850
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,066
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan data tersebut normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi yang dibutuhkan dalam analisis regresi terpenuhi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,910	1,099	Bebas Multikolonieritas
X2	,568	1,762	Bebas Multikolonieritas
X3	,610	1,640	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 Uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,910 dan nilai VIF 1,099 hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan

multikolonieritas karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,910 > 0,10$ sedangkan nilai VIF $1,099 < 10$.

- 2) Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai *tolerance* 0.568 dan nilai VIF 1,762. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak mengalami gangguan multikolonieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,568 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,762 < 10$.
- 3) Variabel Pelatihan (X3) mempunyai nilai *tolerance* 0.610 dan nilai VIF 1,640. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak mengalami gangguan multikolonieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,610 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,640 < 10$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,382	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,734	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,275	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana di paparkan dalam tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0,382, nilai signifikan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,734 dan nilai signifikan variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,275. berdasarkan nilai signifikansi yang terdapat pada kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,231	,329		3,737	,001
X1	,230	,063		,305	3,646
X2	,162	,057		,300	2,832
X3	,388	,067		,593	5,792

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari hasil penelitian pada tabel 6 maka dapat dihasilkan rumus regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 1,231 + 0,230 X1 + 0,162 X2 + 0,388 X3$$

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah secara simultan yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,692	3	,564	43,193	,000 ^b
	Residual	,353	27	,013		
	Total	2,045	30			

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Apabila dilihat pada tabel 7 didapatkan hasil analisis uji F sebesar 43,193 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sehingga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan

bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut

a) Kepemimpinan Demokratis (X1)

Variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) dengan 31 responden menghasilkan t hitung sebesar 3,646 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b) Motivasi (X2)

Variabel Motivasi (X2) dengan 31 responden menghasilkan t hitung sebesar 2,832 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_3 diterima sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

c) Pelatihan (X3)

Variabel Pelatihan (X3) dengan 31 responden menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,792 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_3 diterima sehingga dapat diketahui bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dengan menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel (Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan) terhadap Kinerja Pegawai, Berikut ini di paparkan besarnya nilai *Adjust R^2* dalam penelitian ini

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,808	,11428

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan *output* pada tabel 4.16 mendapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 hal yang demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 80,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis di uji parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Nuansa Perkasa kabupaten Dompu.

Dari hasil tersebut, menyatakan bahwa apabila kepemimpinan demokratis meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan apabila kepemimpinan demokratis menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga sikap pemimpin menjadi salah satu tolak ukur bagi terciptanya peningkatan kinerja pegawai, adapun salah satu sikap pemimpin yang disukai oleh karyawan yakni kepemimpinan yang demokratis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Salutondok & Soegoto (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Motivasi di uji parsial yang menggunakan uji t dan dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor koperasi Nuansa Perkasa kabupaten Dompu.

Dari hasil tersebut, menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan apabila motivasi menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Purwati & Satria (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan di uji parsial yang menggunakan uji t dan dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Koperasi Nuansa Perkasa kabupaten Dompu.

Dari hasil tersebut, menyatakan bahwa apabila pelatihan meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan apabila pelatihan menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurdin (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini tentang Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu. Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan yaitu :

- 1) Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu
- 2) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.
- 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.
- 4) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat masih banyak keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya dilaksanakan pada pegawai di Koperasi Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu sebagai responden.

- 2) Metode pengumpulan data hanya terbatas kepada metode kuesioner, yang memiliki kelemahan seperti ada kemungkinan responden memberikan jawaban secara asal-asalan dan peneliti tidak dapat melihat reaksi responden ketika memberikan informasi melalui isian kuesioner
- 3) Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan maka saran pada penelitian ini untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- 1) Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian di lokasi yang berbeda sehingga memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
- 2) Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah metode pengumpulan data seperti wawancara, dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian kuesioner.
- 3) Menambah variabel independen seperti kondisi kerja, perekrutan dan disiplin kerja.

Referensi

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Antonio, N.E. dan Sutanto E.M. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal AGORA*, 2 (1): 656-664.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad. (2011). *Media pengajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.
- Daft, R. L. (2010). *The Executive and the Elephant: A Leader's Guide for Building Inner Excellence*. John Wiley & Sons.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara
- Marlikan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, I. (2018). Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah.
- Nurdin, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.

Rivai, Zainal. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.

Robbins, S.P. & Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.

Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. “Penelitian Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Buku Seru.

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Binti Nurlailah *Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma