
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI, KUD PAKIS KABUPATEN MALANG**

Oleh:

Muhammad yusuf*)Yusufandika390@gmail.com**Hadi sunaryo **)**hadifeunisma@gmail.com**khoirul ABS***)****Abstract**

This study aims to determine the effect of leadership, communication, and work motivation on the performance of employees of KUD Pakis Malang Regency. This research is a type of quantitative research. The sampling method used in this study is. there is a population of 35 employees and a sample of 35 respondents. The analysis used is descriptive statistics and parametric inferential statistics. The results in this study indicate that simultaneous leadership, communication, and work motivation affect the performance of KUD Pakis Malang staff. partially influential leadership on the performance of communication employees and work motivation simultaneously affect the performance of employees as well as partially influential leadership on employee performance and communication does not have a partial effect on employee performance and subsequently work motivation does not affect the performance of KUD Pakis Kab employees. Poor.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan di era globalisasi koperasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan koperasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup koperasi. Tujuan Koperasi Menurut Muizu (2014) yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi koperasi, meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai. merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu koperasi. Untuk mencapai tujuan koperasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam koperasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh koperasi. Kehadiran pemimpin dengan kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mengoordinasikan organisasi pemerintah dan mengarahkan karyawan untuk melakukan kegiatan.

Memberikan panduan fungsi kepemimpinan, panduan, membangun, ketentuan, membangun, mempromosikan organisasi, membangun jaringan komunikasi yang sangat baik, pengawasan / pengawasan yang efisien, dan mengikuti motivasi kerja sesuai dengan peraturan. Waktu dan perencanaan bergerak menuju tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2013: 145), komunikasi adalah kegiatan yang

memungkinkan orang lain mengartikan ide. Berdasarkan pendapat ini, komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses mentransfer informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dalam komunikasi, pemimpin menjadi sangat dominan. Para pemimpin perlu memahami bagaimana karyawan dengan berbagai tingkat pemahaman memberikan pesan dan gagasan yang mudah dipahami. Dalam komunikasi, pemimpin dapat memberikan instruksi kerja, motivasi, apresiasi kerja dan disiplin kerja kepada karyawan.

Motivasi Kerja Menurut Sarwoto (2007:116) ada Berdasarkan pendapat ini, komunikasi dapat diartikan sebagai proses mentransfer informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dalam komunikasi, pemimpin menjadi sangat dominan. Para pemimpin perlu memahami bagaimana karyawan dengan berbagai tingkat pemahaman memberikan pesan dan gagasan yang mudah dipahami.

Jadi antara kepemimpinan komunikasi dan motivasi bila disatukan akan membuat keselarasan pada koperasi tersebut, sehingga tujuan akan tercapai tanpa adanya konflik. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KUD PAKIS KAB MALANG”**

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kab. Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kab. Malang
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kab. Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kinerja pegawai KUD Pakis Kab. Malang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kab. Malang.

Kerangka Teoritis & Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan Menurut Thoha (2010:49) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Astrid susanto (2010:213) komunikasi adalah proses pengoperasian lambang-lambang yang mengandung arti.

Motivasi Kerja Menurut Azwar (2011:15), Stimulus atau dukungan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang yang ingin bekerja sama dengan maksimal untuk melakukan sesuatu yang disepakati untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2000: 67) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepada individu. Karena itu, kinerja berfokus Tentang hasil karyanya. Karena suatu organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, kinerja sebenarnya adalah perilaku manusia dari organisasi yang memenuhi kriteria perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan terdapa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ Terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian wicaksono (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan.

H₂ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

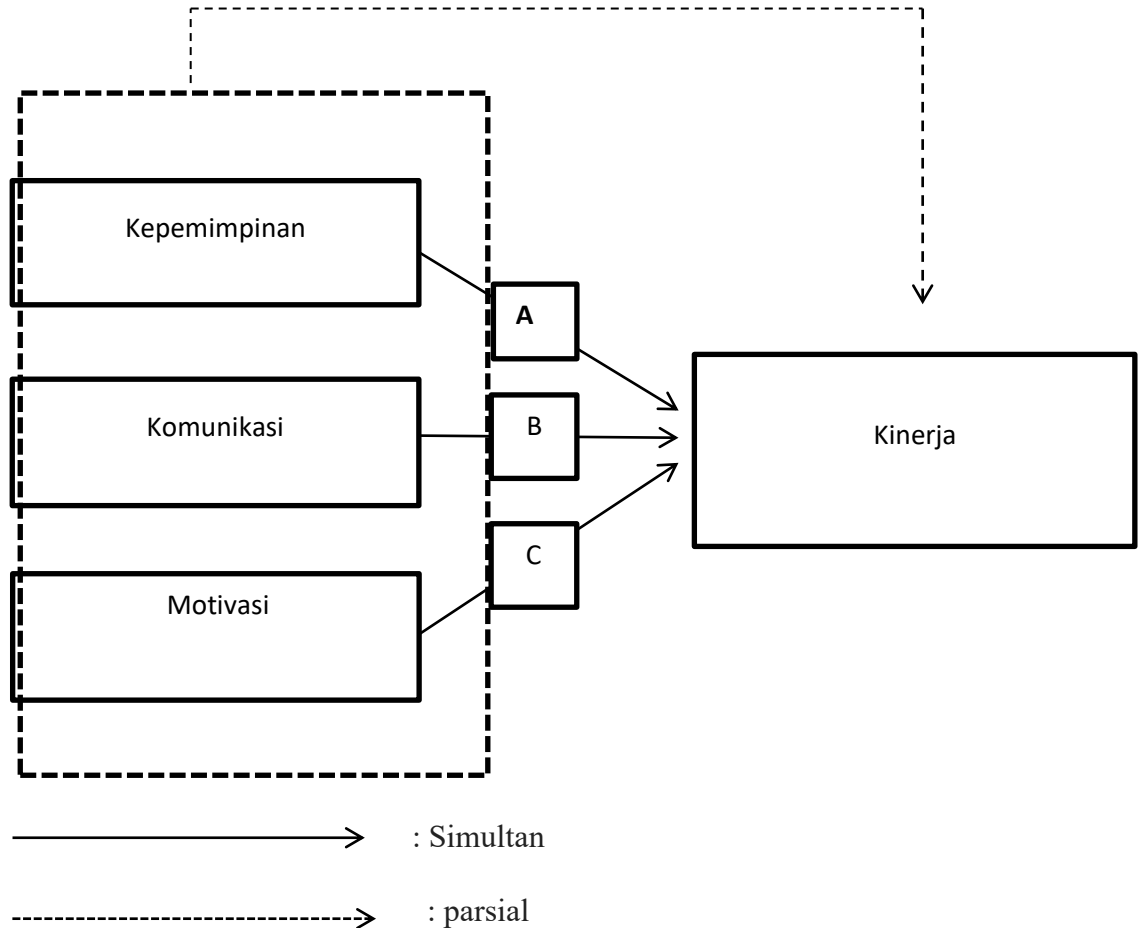
Kurniawati (2008) penelitiannya yang berjudul “pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai KPRI Universitas Brawijaya Malang” menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

H₃ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Nofitasari (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai KUD Margorejo Kab. Pati tahun 2014.

H₄ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kerangka konseptual



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu :

- H₁** :Terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H₂** :Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- H₃** :Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai.
- H₄** :Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial parametric dengan bantuan Program SPSS, Kedua analisis diatas bertujuan Gunakan pendekatan statistik untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan dalam satu atau lebih peristiwa. Penelitian ini juga Menggunakan media survei, dokumentasi media, dan data sekunder, survei survei ini adalah survei pribadi. Dengan kata lain, survei diberikan langsung kepada responden, yang dapat memilih salah satu jawaban yang disajikan. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda Menurut Ghazali (2011), ada hubungan linier Antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dan variabel dependen (Y). Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terlepas dari apakah masing-masing variabel independen terkait positif atau negatif, dan ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun, Prediksikan nilainya. Harus dilakukan. Data yang digunakan biasanya skala interval atau rasio. Persamaan untuk regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X_1 dan X_2 = Variabel independen
- a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,816	0,2826	Valid
X _{1.2}	0,694	0,2826	Valid
X _{1.3}	0,817	0,2826	Valid
X _{1.4}	0,607	0,2826	Valid
X _{1.5}	0,914	0,2826	Valid
X _{1.6}	0,560	0,2826	Valid
X _{2.1}	0,725	0,2826	Valid
X _{2.2}	0,729	0,2826	Valid
X _{2.3}	0,524	0,2826	Valid
X _{2.4}	0,647	0,2826	Valid
X _{2.5}	0,557	0,2826	Valid
X _{2.6}	0,546	0,2826	Valid
X _{3.1}	0,647	0,2826	Valid
X _{3.2}	0,703	0,2826	Valid
X _{3.3}	0,754	0,2826	Valid
X _{3.4}	0,849	0,2826	Valid
X _{3.5}	0,754	0,2826	Valid
X _{3.6}	0,849	0,2826	Valid
Y ₁	0,751	0,2826	Valid
Y ₂	0,747	0,2826	Valid
Y ₃	0,690	0,2826	Valid
Y ₄	0,789	0,2826	Valid
Y ₅	0,823	0,2826	Valid
Y ₆	0,753	0,2826	Valid

Hasil Uji Validitas data olahan spss 2019

“Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu sistem instrument dapat diketahui dengan membandingkan (*total correlation*) r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid apabila r hitung $<$ dari t tabel maka item instrumen di anggap tidak valid”.

Uji reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0.892	Reliabel
2.	X2	0.880	Reliabel
3.	X3	0.750	Reliabel
4.	Y	0.843	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas data olahan spss 2019

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item variabel yang digunakan dapat diandalkan. Dengan kata lain, nilai Alpha dari setiap variabel item adalah 0,6 atau lebih. Ini berarti bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang andal.

Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30715224
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.079
	Negative	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)		.265

Hasil Uji Normalitas data olahan spss 2019

Dari tabel ini, dapat dikatakan bahwa uji keadaan normal lebih dari 0,20 dari nilai signifikansi, di mana nilai residu terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearita

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.090	.449		-.201	.842		
x1	.781	.198	.741	3.946	.000	.210	4.753
x2	.108	.157	.088	.686	.498	.448	2.230
x3	.123	.259	.109	.475	.638	.140	7.135

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan “bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X1 (kepemimpinan) diperoleh 0,210, variabel X2 (Komunikasi) sebesar 0,448 sedangkan variabel X3 (Motivasi) di peroleh nilai 0,140”.

“Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai 4,753 variabel X2 (Komunikasi) sebesar 2,230 sedangkan variabel X3 (Motivasi) diperoleh nilai 7,135”.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.019	.304		.063	.950
x1	-.192	.134	-.530	-1.434	.161
x2	.016	.106	.038	.149	.883
x3	.229	.176	.591	1.305	.201

Hasil Uji Heteroskedastisitas data olahan spss 2019

“Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.090	.449		-.201	.842
x1	.781	.198	.741	3.946	.000
x2	.108	.157	.088	.686	.498
x3	.123	.259	.109	.475	.638

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda data olahan spss 2019

Dari tabel tersebut maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -.090 + 0,781 X_1 + 0,108 X_2 + 0,123 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Motivasi Kerja (X3), jadi, nilai (Y) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas.
- Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel Kepemimpinan sebesar 0,781 ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.
- Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel komunikasi sebesar 0,108 ini menyatakan bahwa komunikasi dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.
- Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,123 ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.758	3	3.586	34.656	.000 ^a
	Residual	3.208	31	.103		
	Total	13.965	34			

Hasil Uji F data olahan spss 2019

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang di ajukan yaitu. bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji t

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	.449		-.201	.842
	x1	.781	.198	.741	3.946	.000
	x2	.108	.157	.088	.686	.498
	x3	.123	.259	.109	.475	.638

Hasil Uji t data olahan spss 2019

“Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.

Berdasarkan tabel di atas Uji t dapat di analisis sebagai berikut ini:

1. Nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,946 > t$ tabel 2,040 artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikansi komunikasi terhadap kinerja pegawai $0,498 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,686 < t$ tabel 2,040 artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

3. Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai $0,638 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,475 < t$ tabel $2,040$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

- a. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang.
- b. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang.
- c. Komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang.
- d. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang.

Keterbatasan

penelitian ini meliputi:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja dalam mengukur kinerja, sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya dengan penyebaran kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner.
3. Penelitian ini hanya diteliti di KUD Pakis Kab. Malang, jadi hasil penelitiannya hanya bisa di terapkan di KUD Pakis Kab. Malang tersebut.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai terdapat nilai terendah pada pernyataan pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti menyarankan diperlukan untuk meningkatkan semangat, usaha dan kinerja yang benar-benar kuat dari para pegawai dan jajaran manajemen di KUD Pakis.
2. Pada variabel kepemimpinan terdapat nilai terendah pada pernyataan pemimpin bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya memiliki nilai terendah. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti menyarankan pada pemimpin dan karyawan di KUD Pakis untuk menjalin komunikasi yang lebih intensif, agar terjalin hubungan yang harmonis.
3. Pada variabel komunikasi terdapat nilai terendah pada pernyataan perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti menyarankan agar berkomunikasi lebih aktif sesuai garis koordinasi
4. Pada variabel motivasi kerja terdapat nilai terendah pada pernyataan saya meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti menyarankan

untuk meningkatkan skill melalui pelatihan dan bersaing dengan wajar di KUD Pakis.

Dari hasil analisis kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan ialah kepemimpinan maka pihak atasan atau pemimpin perusahaan mempertahankan kepemimpinannya kepada bawahannya agar kinerja pegawai dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, hasan dkk. 2010. Tata bahasa baku bahasa indonesia. Jakarta: pusat bahasa dan bali pustak.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS” Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Grasindo, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005, Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kartono, 2002, Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal? Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, kartini, 2008: pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Kasmir. 2016 analisis laporan keuangan. Jakarta: raja grafindo persada.
- Kurniawati 2008 – Universitas Islam Negeri, Malang, – academia.edu.
- Liliweri,.M.S 2003 Dasar-Dasar Komunikasi Antarbudaya, Pustaka pelajar: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Rosda Karya, Bandung.
- Nofitasari, 2014 pengaruh kualitas SDM dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan KUD morgorejo Kab. Pati universitas muhammadiyah Surakarta.
- Paridah 2008 Pengaruh komunikasi vertikal terhadap kinerja pegawai di PT. charoen pokphand jaya farm unit 7 jombang.
- Purwanto Ngalim, 2004 Psikologi Pendidikan. Bandung : Rosda Karya.
- Sarwoto, 2007, Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Thoha, miftah, 2010. Kepemimpinan dalam manajemen, jakarta : Rajawali Pers.
- Wicaksono, 2014 analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerjadan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penerbit fakultas ekonomi dan bisnis universitas di ponegoro, Semarang.
- Muhammad yusuf*)** adalah Alumni FEB UNISMA
- Hadi sunaryo **)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
- khoirul ABS***)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA