



# UNIVERSITAS WIRARAJA

## LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus : Jl. Raya Sumenep Pamekasan KM. 5 Patean, Sumenep, Madura 69451 Telp : (0328) 664272/673088  
e-mail : lppm@wiraraja.ac.id Website : lppm.wiraraja.ac.id

### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 245/SP.HCP/LPPM/UNIJA/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si  
Jabatan : Kepala LPPM  
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Moh. Kurdi, S.P., M.M., C.HRA  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Nama : Unsul Abrar, S.E., M.M.  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SUMENEP**" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 16%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 12 September 2022  
Kepala LPPM,

Dr. Anik Anekawati, M.Si.  
NIDN. 0714077402

# Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

*by Moh. Kurdi*

---

**Submission date:** 08-Sep-2022 10:04AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1894840241

**File name:** 0730078602-5995-Artikel-Plagiasi-05-09-2022.pdf (201.33K)

**Word count:** 2355

**Character count:** 14926

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

Moh. Kurdi<sup>1\*</sup>, Unsul Abrar<sup>2</sup>

Universitas Wiraraja

<sup>1</sup>mkurdi@wiraraja.ac.id, <sup>2</sup>unsulabrar@wiraraja.ac.id

Diterima: 17 Juni 2022 | Disetujui: 24 Juni 2022 | Dipublikasikan: 29 Juni 2022

### Abstrak

Kinerja sebuah organisasi tergantung pada bagaimana mengelola individu pegawai atau sumber daya manusia menjadi lebih baik. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik terletak pada kepemimpinan yang baik pula. Sehingga ini merupakan sesuatu yang harus saling diperhatikan untuk kinerja pegawai. Tetapi selain itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari pegawai yakni salah satunya terkait dengan kompetensi serta motivasi. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Sumenep. dengan total sampel 34 pegawai. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, dan jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, dan kompetensi serta variabel motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sedangkan dengan menggunakan uji secara parsial menyimpulkan variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Sumenep.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Kompetensi; Motivasi; Kinerja Pegawai

### Abstract

The performance of an organization depends on how to better manage individual employees or human resources. In addition, good human resource management lies in good leadership as well. So this is something that must be considered for employee performance. But apart from that, there are several factors that can affect an employee's performance, one of which is related to competence and motivation. The research was carried out at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Sumenep Regency, with a total sample of 34 employees. While the data analysis technique uses multiple linear regression analysis, and this type of research uses a quantitative research approach. The results of this study conclude that leadership, competence and motivation variables have a simultaneous influence on employee performance while using a partial test concludes that leadership, competence and motivation variables also have an influence on improving the performance of the Cooperatives and Micro Business Office employees in Sumenep Regency

**Keywords:** Leadership; Competence; Motivation; Employee Performance

### PENDAHULUAN

Globalisasi memiliki dampak yang kuat pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan mengangkat serangkaian masalah yang kompleks. Tantangan-tantangan tersebut harus dihadapi dengan mengubah paradigma dan memperbaiki pengelolaan setiap organisasi, dengan sumber daya manusia (SDM) yang terdepan. Pengembangan

manajemen dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia menitikberatkan pada output yang dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia. Fokus pengembangan sumber daya manusia tersebut di atas hanya dapat dicapai dengan menyediakan dana/supply kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan efisiensi kerja yang tinggi di masa mendatang. Banyak faktor yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan organisasi karena faktor internal dan eksternal, namun SDM harus tetap menjadi titik sentral pembinaan bagi seluruh manajer (Kurdi et al., 2022).

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada keberhasilan pengelolaan sumber daya manusianya, tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja pegawai atau capaian pegawai dalam rangka untuk melaksanakan beberapa tugas dan tanggungjawab serta tanggungjawab berdasarkan pada beban yang dimiliki.

Peran kepemimpinan merupakan faktor penggerak utama pada setiap organisasi dalam menggerakkan setiap sektor, termasuk juga pada sektor sumber daya manusia. Seperti halnya yang dikatakan (Rukmana, 2016) organisasi tanpa adanya peranan dari seorang pemimpin maka organisasi layaknya sebatas perkumpulan.

Kemajuan dan kemunduran organisasi terdapat pada peran kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi, baik pada organisasi komersial ataupun non komersial. Peran kepemimpinan dalam organisasi sebagai pengambil kebijakan, mempengaruhi, memotivasi bawahan, peran individu dan sebagai sumber informasi (Marjaya & Pasaribu, 2019). Pada setiap peran kepemimpinan harus oleh individu yang dapat bertanggung jawab dalam menjalankan setiap usaha dan mengatasi hambatan yang dihadapi oleh organisasi termasuk juga memastikan visi dan misi yang jelas. Peran serta kepemimpinan harus bisa menciptakan suasana dan iklim organisasi baik dan nyaman (Astawan & I Gusti Ngurah Putra Suryanata, 2020).

Peran kepemimpinan di masa depan akan cenderung menghasilkan organisasi pengajaran yang mengantisipasi perubahan dan keragaman dalam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja (Lengkong et al., 2018). Sebuah Peran kepemimpinan sangat dibutuhkan jika sebuah organisasi ingin mencapai sebuah kesuksesan, maka pemimpin harus mampu fokus secara memadai pada produksi atau pelayanan, serta pada moral dan kepuasan karyawan dengan menggunakan metode yang baik di tempat kerja (Yanti & Mursidi, 2021).

Selain masalah kepemimpinan, masalah kinerja sering menjadi permasalahan yang sering muncul dalam sebuah pengelolaan kepegawaian atau sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus bisa memberikan kemampuan lebih atau kompetensi yang harus ada pada setiap karyawan dalam menjalankan tugas (Posuma, 2013). Sehingga dengan adanya kompetensi yang ada dalam setiap karyawan dapat membantu karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Kompetensi memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan memperluas kemampuan yang dimiliki. Dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab setiap karyawan apabila dilakukan setiap hari dan terus menerus akan memberikan keterampilan, kecepatan dan ketepatan yang lebih baik (Zarvedi et al., 2017)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang perlu diperhatikan, antara lain kompetensi dan motivasi. Kompetensi bukan saja merupakan sebuah keterampilan, pengetahuan dan perilaku akan tetapi kesesuaian pekerjaan dan tugas yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi (Potu, 2013).

Motivasi adalah proses memberdayakan karyawan untuk bekerja sehingga mau dan

sadar untuk bekerja secara efektif serta efisien sehingga tercapainya tujuan dari organisasi. Ketika semua kebutuhan atau keinginan dan harapan terpenuhi, karyawan memperoleh kepuasan, dan karyawan yang sangat puas secara otomatis meningkatkan kinerja mereka. Namun, memberikan motivasi untuk bekerja akan terasa sulit disebabkan ada yang dianggap penting namun belum tentu hal tersebut bisa sangat penting bagi seseorang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan studi kasus yang dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Sumenep. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Sumenep, sedangkan sampel yang digunakan yakni dengan rumus Slovin dengan hasil sampel adalah 34 orang pegawai. Adapun teknik analisis data yakni analisis regresi linier berganda serta teknik pengujian dari instrumen penelitian ini adalah dengan uji secara parsial yakni uji t serta Uji secara simultan adalah dengan uji F.

## HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa:

7                      Tabel 1  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Sig.
	Coefficients		
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4,582	2,581	
Kepemimpinan	0,142	0,058	0,017
Kompetensi	0,176	0,077	0,025
Motivasi	0,198	0,096	0,034

Dari Tabel 4.4 didapatkan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,582 + 0,142X_1 + 0,176X_2 + 0,198X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien model persamaan yang diketahui adalah 4,582. Nilai koefisien positif berarti jika variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi bersifat tetap atau konstan, sehingga variabel dependen yaitu variabel kinerja menjadi positif.
2. Koefisien dari model persamaan yang diketahui adalah -0,142. Nilai koefisien yang positif menyimpulkan kinerja pegawai cenderung meningkat meskipun pimpinan sedang bersantai.
3. Koefisien model persamaan yang diketahui adalah 0,176. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat jika variabel kompetensi meningkat.
4. Koefisien model persamaan yang diketahui adalah 0,198. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan cenderung meningkat jika variabel motivasi meningkat.

9 Nilai  $F_{hitung}$  adalah 12,789, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,02. Dari hasil pengujian yang dilakukan menerangkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi serta motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan dan menurunnya sebuah kinerja dari seorang pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Sumenep.

3  
Tabel 2

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.231	1	.444	12.789	.002 <sup>a</sup>
	Residual	2.748	33	.035		
	Total	4.173	34			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Melihat dari hasil analisis diketahui bahwa setiap variabel (kepemimpinan, kompetensi dan motivasi) dalam penelitian ini berpengaruh sangat besar terhadap meningkatnya dan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan asumsi yang menyatakan “Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep”, dapat dibuktikan kebenarannya dan diterima.

Tabel 3  
Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.652	.000
	Kepemimpinan	1.310	.003
	Kompetensi	2.109	.001
	Motivasi	1.749	.002

Sumber: Hasil olah data, 2022

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari data penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Sumenep. Artinya jika kepemimpinan, kompetensi dan motivasi yang ada ditingkatkan atau semakin baik, maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan, kompetensi dan motivasi mengalami kemunduran atau kurang akan berakibat pada kinerja pegawai yang kurang baik. Adapun untuk variabel pertama yakni kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sesuai dengan tabel uji t diatas, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rukmana, 2016) menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan atau berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan memiliki dampak yang sangat baik bagi perkembangan kinerja di kantor dinas tersebut. Sedangkan untuk variabel kompetensi berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yakni (Astawan & I Gusti Ngurah Putra Suryanata, 2020) dimana kompetensi memiliki pengaruh sangat berarti terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai sehingga dari hasil tersebut kompetensi sangat penting untuk dijadikan sebagai acuan dalam membangun dan mengembangkan kinerja dari individu pegawai kepada arah yang lebih baik. Sedangkan untuk hubungan atau pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dari hasil penelitian ini yakni memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga dari hasil tersebut juga didukung atau diperkuat dari kesimpulan penelitian yang telah dilakukan (Kristianti et al., 2021) dengan menyimpulkan bahwa variabel dari motivasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, jika setiap variabel independen yang meliputi kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara individu atau parsial memiliki pengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja dari individu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Sumenep adalah dibenarkan dan diterima. Dari hasil analisis dalam penelitian pada koefisien determinasi berganda untuk melihat besarnya pengaruh adanya pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen dengan nilai koefisien untuk  $R^2$  sebesar 0,312. Dengan nilai koefisien tersebut dapat dijelaskan bahwa pada penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sebanyak 31,2%. Artinya, jumlah 31,2% peningkatan dan penurunan kinerja dari pegawai di kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam variabel penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, kompetensi serta variabel motivasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.
2. Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara sendiri-sendiri atau parsial memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada tim peneliti yang telah memberikan ide atau pemikiran demi tercapainya artikel ilmiah dari penelitian ini
2. Ucapan terimakasih kami sampaikan untuk almamater tim peneliti yakni Universitas Wiraraja yang telah memberikan dukungan dan peluang untuk selalu melakukan tri dharma perguruan tinggi yakni penelitian sehingga tercapainya tahapan penelitian ini
3. Ucapan terimakasih kami sampaikan juga pada objek dari penelitian ini yakni pihak Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep yang telah memberikan kami waktu untuk melakukan penelitian di Instansi tersebut

### DAFTAR PUSTAKA

- Astawan, I. G. N., & I Gusti Ngurah Putra Suryanata. (2020). Peran Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kurdi, M., Rustam, T. A., Sari, A. P., Julyanthry, Pujiastuti, A., Hutar, A. N. R., Mujiburrahmad, Priyantono, P., Wisda, R. S., Vadhillah, S., Basalamah, I., Badrianto, Y., & Trisnadewi, N. K. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Sains Indonesia.

- Lengkong, V. P. K., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.(1).
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Jurnal Kontigensi*, Vol. 4(1).
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2). <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6694>



# Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Mitha Alifia Roselina, Asih Niati. "ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN ELSA HIJAB SEMARANG", Solusi, 2019 Publication	1%
6	<a href="http://ejournal.uniska-kediri.ac.id">ejournal.uniska-kediri.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://journal31.unesa.ac.id">journal31.unesa.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://jab.stikba.ac.id">jab.stikba.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id">proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 10 words