



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP MANAJEMEN KINERJA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BMT ARTHA SALAM DI BANJARNEGARA

Lustono¹, Asih Muqoronah²

STIE Tamansiswa Banjarnegara Jl. Mayjend Panjaitan No. 29 Banjarnegara

Email: asihmuqoronah176@gmail.com¹, lustonots@gmail.com²,

ABSTRACT

The problem that occurs in KSPPS BMT Artha Salam Sigaluh branch Of Sigaluh is that performance management has not been carried out optimally as indicated by leadership, motivation and member participation. Cooperative performance management has not been carried out optimally or effectively as expected due to the lack of leadership, motivation and member participation. This researcher aims to determine the effect of leadership, motivation and member participation partially and simultaneously on performance management, as well as more dominant variables.

This research is a quantitative research. The data used in this study are primary data with questionnaires. The population in this study were employees of the cooperative member who receive the remaining results of business (SHU) KSPPS BMT Artha Salam Branch Sigaluh. The sampling technique in this study is to use all member of the cooperative who receive the remainder of the business (SHU), amounting to 64 respondents. Data analysis in this study uses multiple linear regression analysis.

Based on the results of the hypothesis test there is a simultaneous influence between the variables of leadership, motivation and member participation to performance management. Partially shows no significant effect between the leadership variables on performance management variables. The variable motivation influence to performance management. While the member participation variable influences performance management. The variable that has dominant influence on performance management is member participation.

Keywords: leadership, motivation, member participation, and performance management

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap

bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2010). Istilah sumber daya manusia yaitu manusia yang mempunyai kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir dan daya fisik yang baik.

Menurut Hasibuan (2011). Manajemen adalah ilmu dan seni

mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dan *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personel management*). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan.

Manajemen Kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2010).

Organisasi yang ada di Indonesia salah satunya adalah Koperasi. Dari berbagai definisi yang ada mengenai koperasi, terdapat hal-hal yang menyatukan pengertian tentang koperasi, antara lain yaitu:

UU Nomor. 17 Tahun 2012 Pasal 1 ayat (1) tentang perkoprasian yaitu badan

hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi adalah perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis (Rudianto, 2010)

Koperasi adalah suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang atau badan hukum koperasi yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, dengan tujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya (Adenk, 2013).

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2010). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap manajemen

- kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh Banjarnegara?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh Banjarnegara?
 3. Apakah partisipasi anggota berpengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh Banjarnegara?
 4. Apakah ada pengaruh bersama kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh Banjarnegara?

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek penelitian Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Artha Salam Cabang Sigaluh Banjarnegara.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antara satu variable dengan variable lain.

Variabel Penelitian

- a. Variabel Dependen : Manajemen Kinerja.
- b. Variabel Independen : Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Partisipasi Anggota (X_3).

Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

- a. Manajemen Kinerja
Definisi konsep dan operasional: suatu proses dimana manajer dan karyawannya bekerjasama untuk merencanakan, memantau dan

meninjau kembali objektif atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk organisasi.

- b. Kepemimpinan
Definisi konsep dan operasional: suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.
- c. Motivasi
Definisi konsep dan operasional: suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.
- d. Partisipasi Anggota
Definisi konsep dan operasional: Partisipasi dibutuhkan untuk mengurangi kinerja yang buruk, mencegah penyimpangan dan membuat pemimpin koperasi bertanggung jawab. Partisipasi anggota sering disebut sebagai alat pengembangan maupun sebagai tujuan akhir itu sendiri.

Populasi Sampel dan Teknik Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota koperasi yang menerima Sisa Hasil Usaha (SHU) di KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh Banjarnegara dengan jumlah total 64 anggota koperasi.

b. Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota

(64 orang) yang menerima Sisa Hasil Usaha (SHU) di KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh, Banjarnegara.

c. Teknik Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *nonprobability sampling*. Teknik sampel ini menggunakan teknik *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r table	Sig hitung	Sig table	Keterangan
Kepemimpinan						
1	X1.1	0,581	0,246	0,000	0,050	Valid
2	X2.2	0,650	0,246	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,525	0,246	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,756	0,246	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,667	0,246	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,667	0,246	0,000	0,050	Valid
7	X7.7	0,779	0,246	0,000	0,050	Valid
8	X8.8	0,742	0,246	0,000	0,050	Valid
9	X9.9	0,687	0,246	0,000	0,050	Valid
10	X10.10	0,726	0,246	0,000	0,050	Valid
Motivasi						
1	X1.1	0,703	0,246	0,000	0,050	Valid
2	X2.2	0,671	0,246	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,834	0,246	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,814	0,246	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,755	0,246	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,716	0,246	0,000	0,050	Valid
7	X7.7	0,745	0,246	0,000	0,050	Valid
8	X8.8	0,775	0,246	0,000	0,050	Valid
9	X9.9	0,870	0,246	0,000	0,050	Valid
10	X10.10	0,865	0,246	0,000	0,050	Valid
Partisipasi Anggota						
1	X1.1	0,771	0,246	0,000	0,050	Valid
2	X2.2	0,732	0,246	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,739	0,246	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,718	0,246	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,536	0,246	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,631	0,246	0,000	0,050	Valid
7	X7.7	0,589	0,246	0,000	0,050	Valid
8	X8.8	0,746	0,246	0,000	0,050	Valid
9	X9.9	0,695	0,246	0,000	0,050	Valid
10	X10.10	0,659	0,246	0,000	0,050	Valid
Manajemen Kinerja						
1	Y1.1	0,588	0,246	0,000	0,050	Valid
2	Y2.2	0,537	0,246	0,000	0,050	Valid
3	Y3.3	0,585	0,246	0,000	0,050	Valid
4	Y4.4	0,648	0,246	0,000	0,050	Valid
5	Y5.5	0,513	0,246	0,000	0,050	Valid
6	Y6.6	0,664	0,246	0,000	0,050	Valid
7	Y7.7	0,419	0,246	0,000	0,050	Valid
8	Y8.8	0,582	0,246	0,000	0,050	Valid
9	Y9.9	0,708	0,246	0,000	0,050	Valid
10	Y10.10	0,591	0,246	0,000	0,050	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai $r_{hit} > r_{tab}$, sehingga semua indikator valid.

2. Uji Reliabilitas

Variable	Cron Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,765	0,600	Reliabel
Motivasi	0,779	0,600	Reliabel
Partisipasi Anggota	0,764	0,600	Reliabel
Manajemen Kinerja	0,742	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Dengan demikian, dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	0
	Std. Deviation	0.97590007
Most Extreme Differences	Absolute	0.059
	Positive	0.054
	Negative	-0.059
Kolmogorov-Smirnov Z		0.059
Asymp.Sig (2-tailed)		0.200

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat melalui *asym.sig. (2-tailed)*, nilai residual dari model penelitian menunjukkan signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti sebaran data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,392	2,315			-1,033	,306
	Kepemimpinan	-,043	,052	-,109		-,831	,410
	Motivasi	,106	,063	,286		1,675	,099
	Partisipasi anggota	,070	,072	,168		,982	,330

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ hasil penelitian adalah sebagai berikut

kepemimpinan (-0,831), motivasi (1,675), partisipasi anggota (0,982) < t tabel 1,999 dan signifikan hitung kepemimpinan (0,410), motivasi (0,099), partisipasi anggota (0,330) > 0,050. Jadi hasil penelitian data tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,822	1,217
	Motivasi	,486	2,057
	Partisipasi anggota	,484	2,068

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Berdasarkan table di atas hasil *tolerance* hitung Kepemimpinan (0,822), Motivasi (0,486) dan Partisipasi anggota (0,484) > 0,100 (menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,100.

Berdasarkan tabel di atas nilai variabel kepemimpinan mempunyai nilai VIF sebesar 1,217. Sementara motivasi mempunyai nilai VIF sebesar 2,057 dan variabel partisipasi anggota mempunyai VIF sebesar 2,068 yang berarti < 10 . jika dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF di atas maka dapat disimpulkan semua variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,186	3,963		2,066	,043
Kepemimpinan	,038	,089	,042	,428	,670
Motivasi	,265	,108	,312	2,457	,017
Partisipasi anggota	,437	,122	,454	3,570	,001

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,186 + 0,038^* \text{kepemimpinan} + 0,265^* \text{motivasi} + 0,437^* \text{partisipasi anggota} + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstan pada persamaan regresi sebesar 8,186 apabila variabel kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota bernilai (0) maka nilai konstanta yang positif sebesar 8,186.
- 2.) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,038 apabila variabel motivasi dan partisipasi anggota dianggap tetap maka koefisien regresi yang positif menunjukkan meningkatnya kepemimpinan akan diikuti dengan meningkatnya manajemen kinerja sebesar 0,038.
- 3.) Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,265 apabila variabel kepemimpinan dan partisipasi anggota dianggap tetap maka koefisien regresi yang positif menunjukkan meningkatnya motivasi akan diikuti dengan meningkatnya manajemen kinerja 0,265.
- 4.) Koefisien regresi variabel partisipasi anggota (X_3) sebesar 0,437 apabila variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap tetap maka koefisien

regresi yang positif menunjukkan partisipasi anggota akan diikuti dengan meningkatnya manajemen kinerja sebesar 0,437.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,186	3,963		2,066	,043
Kepemimpinan	,038	,089	,042	,428	,670
Motivasi	,265	,108	,312	2,457	,017
Partisipasi anggota	,437	,122	,454	3,570	,001

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh .

Berdasarkan tabel hasil pengujian secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap manajemen kinerja di peroleh t_{hitung} sebesar 0,428 dan nilai signifikannya sebesar 0,670. Kemudian diperoleh *degree of freedom*/derajat = (n-k-1) atau (64-4-1) sebesar 59 dan didapatkan nilai t_{tabel} 2,001. Hal ini dikarenakan nilai signifikannya 0,670 > 0,05 dan t_{hitung} 0,428 < t_{tabel} 2,001, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikan > 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap manajemen kinerja tidak berpengaruh signifikan yang artinya hipotesis pertama ditolak.

2. Pengaruh motivasi terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh

Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} < t_{tabel} atau 0,312 < 2,001. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dilihat dari nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,017 < 0,05. Koefisiensi regresi variabel motivasi mempunyai nilai yang positif yaitu 0,017. Hal berarti secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga, hipotesisnya berpengaruh positif secara signifikan.

3. Pengaruh partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh

Variabel partisipasi anggota memiliki nilai t_{hitung} 3,570 > t_{tabel} 2,001. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dilihat dari nilai signifikansi variabel partisipasi anggota sebesar 0,001 < 0,05. Koefisiensi regresi variabel partisipasi anggota mempunyai nilai yang positif yaitu 0,001. Hal berarti secara parsial, partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja.

b. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1041,608	3	347,203	22,588	,000 ^b
	Residual	922,252	60	15,371		
	Total	1963,859	63			

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja

pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa F hitung diperoleh sebesar $22,588 > F$ table 2,76 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan lebih $< 0,05$ maka dapat dikatakan kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 ^a	,530	,507	3,921	2,370

Sumber: Hasil Output SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,530 (53%). Hal tersebut menunjukkan bahwa devisiasi perubahan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota) dalam menjelaskan besarnya devisiasi perubahan terhadap variabel dependen (Manajemen Kinerja) adalah sebesar 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Manajemen Kinerja

Hasil penelitian didapatkan memiliki nilai pada hasil uji statistik t variabel independent kepemimpinan, jadi H_a ditolak dan H_o diterima sehingga tidak ada pengaruh yang

signifikan variable kepemimpinan terhadap manajemen kinerja. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen kinerja.

Hasil ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Dwi wahyu wijayanti (2012) bahwa pengaruh kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Marudut Marpaung (2014) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja di KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen kinerja. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kepemimpinan tidak berpengaruh atau tidak berkontribusi terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Terkadang kepemimpinan tidak memiliki kontribusi yang tinggi terhadap manajemen kinerja dikarenakan pemimpin koperasi tersebut tidak berperan sebagai katalisator yang artinya pemimpin tidak biasa meningkatkan segala Sumber Daya yang ada, kemudian kemungkinan kepemimpinan dalam koperasi tersebut menganggap bahwa karyawannya bisa berjalan tanpa bimbingan dan arahnya, namun

manajemen kinerja karyawan masih bisa berjalan dengan baik dikarenakan inisiatif karyawan, loyalitas karyawan dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah koperasi tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Manajemen Kinerja

Hasil penelitian didapatkan memiliki nilai pada hasil uji statistik t variabel independent motivasi, jadi H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap manajemen kinerja. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Candra aji baskoro (2014) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menurut Slamet Riyadi (2011) hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miftahun & Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika semakin tinggi motivasi maka semakin baik manajemen kinerja pada KSPPS

BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

3. Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Manajemen Kinerja

Hasil penelitian di dapatkan variabel partisipasi anggota yang memiliki kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Gustahendra (2012) bahwa terdapat hubungan yang positif antara partisipasi anggota dengan kinerja pengurus. Dan menurut Agus eko sujianto (2012) di peroleh hasil bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi. Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel partisipasi anggota mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga dan Nanik (2010) partisipasi anggota adalah kesediaan anggota untuk memikul kewajiban dan menjalankan hak keanggotaannya secara bertanggung jawab. Partisipasi anggota dalam koperasi dibutuhkan untuk mengurangi kinerja yang buruk,

mencegah penyimpangan dan membuat pemimpin koperasi bertanggung jawab. Partisipasi memegang peranan yang menentukan dalam perkembangan koperasi. Tanpa partisipasi anggota, koperasi tidak akan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh merupakan koperasi yang cukup berkembang, hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah anggota dan manajemen kinerja koperasi dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya merupakan indikator bahwa manajemen kinerja pengurus koperasi tersebut cukup baik dan sangat menggembirakan. Seiring dengan itu, partisipasi anggota koperasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pengurus tersebut. Dari hasil kuesioner yang dijalankan terhadap anggota koperasi dapat disimpulkan bahwa koperasi harus dapat konsentrasi terhadap anggota koperasi, baik dalam hal meningkatkan pelayanan kepada anggota maupun dalam hal meningkatkan kesejahteraan anggota dengan pertumbuhan angka SHU setiap tahunnya yang cukup memuaskan dan dapat dirasakan oleh anggota koperasi, tentunya hal ini akan memicu tingginya partisipasi anggota.

4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja.

Berdasarkan pada hasil uji F table dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi > 0,050 dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan

partisipasi anggota berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Dengan adanya penelitian ini membuktikan kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Jadi kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota dalam peneliti saling keterkaitan dengan manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

Penelitian Dwi wahyu wijayanti (2012) bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Marudut marpaung (2014) diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja di KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Achmad Sanusi dan Sutikno (2014) adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Herzberg (2010) Kepemimpinan adalah sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap manajemen kinerja. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kepemimpinan tidak berpengaruh atau tidak berkontribusi terhadap manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Terkadang kepemimpinan tidak memiliki kontribusi yang tinggi terhadap manajemen kinerja dikarenakan pemimpin koperasi tersebut memang tidak memiliki passion kepemimpinan, namun manajemen kinerja karyawan masih bisa berjalan dengan baik dikarenakan inisiatif karyawan, loyalitas karyawan dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah koperasi tersebut.

Kemudian penelitian Candra aji baskoro (2014) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menurut Slamet Riyadi (2011) hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miftahun & Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika semakin tinggi motivasi maka semakin baik manajemen kinerja pada KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.

Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Penelitian Gusta hendra (2012) bahwa terdapat hubungan yang positif antara partisipasi anggota dengan kinerja pengurus. Dan menurut Agus eko sujianto (2012) diperoleh hasil bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel partisipasi anggota mempunyai pengaruh terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga dan Nanik (2010) partisipasi anggota adalah kesediaan anggota untuk memikul kewajiban dan menjalankan hak keanggotaannya secara bertanggung jawab. Partisipasi anggota dalam koperasi dibutuhkan untuk mengurangi kinerja yang buruk, mencegah penyimpangan dan membuat pemimpin koperasi bertanggung jawab. Partisipasi memegang peranan yang menentukan dalam perkembangan koperasi. Tanpa partisipasi anggota, koperasi tidak akan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh merupakan koperasi yang cukup berkembang, hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah anggota dan manajemen kinerja koperasi dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya merupakan indikator bahwa manajemen kinerja pengurus koperasi

tersebut cukup baik dan sangat menggembirakan. Seiring dengan itu, partisipasi anggota koperasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pengurus tersebut. Dari hasil kuesioner yang dijalankan terhadap anggota koperasi dapat disimpulkan bahwa koperasi harus dapat konsentrasi terhadap anggota koperasi, baik dalam hal meningkatkan pelayanan kepada anggota maupun dalam hal meningkatkan kesejahteraan anggota dengan pertumbuhan angka SHU setiap tahunnya yang cukup memuaskan dan dapat dirasakan oleh anggota koperasi, tentunya hal ini akan memicu tingginya partisipasi anggota.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.
3. Partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.
4. Kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.. Pengaruh secara serentak ditunjukkan dengan koefisien

determinasi (R) sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Pihak Lembaga

Adapun beberapa saran bagi pihak Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Artha Salam Cabang Sigaluh yaitu:

- a. Untuk koperasi evaluasi kinerja seharusnya lebih sering dilakukan untuk mengukur seberapa sukses dan tidaknya suatu program-program yang telah dibuat apakah sudah diimplementasikan dengan baik, dengan adanya evaluasi program dapat mempermudah perbaikan terhadap pelaksanaan program manajemen kinerja sehingga nanti akan menghasilkan kinerja yang baik bagi koperasi.
- b. pengurus perlu membuat strategi pengenalan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Artha Salam Cabang Sigaluh dengan memanfaatkan beberapa media seperti mengaktifkan web, blog, membuat edaran brosur, banner, dan spanduk. Sehingga masyarakat bias dengan mudah mengakses Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Artha Salam Cabang Sigaluh.
- c. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya KSPPS BMT Artha Salam harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan

motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang manajemen kinerja koperasi adalah:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan manajemen kinerja koperasi agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I (2005). *Attitude, Personality and Behavior*, (2nd edition), Barksire, UK: Open University Press-Mc Graw Hill Education.
- Anoraga, Pandji. (2010). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Panji dan Nanik Widiyati. 2012. *Dinamika Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baskoro, Candra Aji. (2014). "The Influence of Leadership, Motivation and Work Disciplines On Performance". *Management Analysis Journal ISSN: 2252-6552, Volume 3 No. 2, September 2014*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Bernardin, H, J. & Russel JEA. (2014). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Daft, Richard. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Fisbhein, M, & Ajzen, I. (1991). *Balief Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Person Education, Inc, New Jersey.
- Gusta Hendra. "Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Pengurus KUD Langgeng Desa Marsawa Kec. Benai Kab. Kuantan Sengingi". *Skripsi*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2012.
- Hamidi, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Jochen, Ropke. 2014. *Ekonomi Koperasi, Teori, dan Manajemen*. Jakarta Selemba
- Juniantara, W. & Gede, R. (2015). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas ISSN: 2337-3067 , Volume 4 No. 9, Hal 611-628*. Bali: Universitas Udayana.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

- Keunggulan Bersaing*. Bandung: Graha Ilmu.
- Khomsahrial, Romli. (2012). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- KSPS BMT Arha Salam Sigaluh. (2017). *Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus dan Pengawas Periode 2017*, Banjarnrgara: KSPS BMT Arha Salam Sigaluh.
- KSPS BMT Arha Salam Sigaluh. (2018). *Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus dan Pengawas Periode 2018*, Banjarnegara: KSPS BMT Arha Salam Sigaluh.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Marpaung, Marudut. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta”. *Jurnal Ilmiah WIDYA ISSN: 2337-6686, Volume 2 No. 1. Maret-April 2014*.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Priansa, D, J. (2014). *Managemen Kinerja Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S P, & Judge, T A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. 2011. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Simanjuntak, Payaman. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta,
- Sujianto, A.E. (2012). “Pengaruh Pembinaan Anggota, Modernitas Kyai dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren”. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Volume 19 No. 2. Oktober 2012*.
- Sutikno, Sobri. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Suwatno, & Doni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Widiyati, Ninik. 2010. *Manajemen Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi. 2010. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.