

# **KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI “ABC” DI TANGERANG SELATAN**

Oleh:  
Tannia Regina, SE,MM,  
NIDN: 0330068904  
Program Studi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Swadharma

tanniaregina89@gmail.com

## **Abstraksi**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dikelola oleh pemimpin yang berjiwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas yang pada akhirnya akan mengoptimalkan tujuan suatu organisasi / perusahaan

Sumber daya manusia adalah penggerak usaha perkoperasian, memegang peranan penting sekaligus merupakan kunci utama yang harus dapat perhatian penuh atas semua kebutuhannya.

Kepemimpinan yang diterima oleh karyawan mempunyai pengaruh yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## **Abstraction**

Human resources are a very important factor in an organization both organizations on a large scale and small scale to achieve its objectives. Human resources managed by leaders with a leadership spirit and good work motivation will produce quality employee performance which will ultimately optimize the goals of an organization / company

Human resources are the drivers of Cooperatives business, play an important role as well as being the main key that must be given full attention to all their needs.

Leadership received by employees has a high influence to improve employee performance optimally.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian menegaskan bahwa : Koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar azas kekeluargaan. Koperasi disini dalam kaitannya dengan demokrasi ekonomi adalah sebagai organisasi atau lembaga modern yang mempunyai tujuan, sistem pengolahan, tertib organisasi dan mempunyai azas serta sendi-sendi dasar. Tahun 2012, pemerintah melalui Menteri Koperasi dan UKM merevisi dengan menerbitkan kebijakan mengganti UU Koperasi No.25 tahun 1992 menjadi UU No.17 tahun 2012 dimana pemerintah lebih mendorong percepatan realisasi dengan dasar pengembangan dan pemberdayaan koperasi nasional dalam kebijakan pemerintah selayaknya mencerminkan nilai dan prinsip perkoperasian sebagai wadah usaha bersama untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan para anggotanya.

Data empiris Tangerang Selatan sebagai kota yang sedang giat-giatnya mengemembangkan industri usaha kecil menengah sedang dalam *trend* laju pertumbuhan yang sangat baik khususnya dalam bidang perekonomian dan juga perkoperasian. Angka pertumbuhan ekonomi di Tangerang Selatan selama lima tahun ini (2011-2015) selalu di atas pertumbuhan propinsi dan nasional mencapai lebih 8% setiap tahunnya. Dalam bidang

perkoperasian dengan luas wilayah yang cuma 147,19 km<sup>2</sup> ini kota Tangerang Selatan terbilang maju, setidaknya data dinas koperasi sampai tahun 2015 menunjukkan ada 548 koperasi yang tersebar di 7 kecamatan, dari jumlah tersebut 444 unit koperasi adalah koperasi aktif. Dinas Koperasi dan UKM terus mengupayakan program pembinaan dan fasilitasi koperasi di Tangerang Selatan. Dari jumlah yang banyak tersebut Dinas Koperasi dan UKM kota Tangerang Selatan terus berupaya agar koperasi dapat menyejahterakan anggotanya dan mampu membina dan mengembangkan UKM (*Sumber: BPS Tangerang Selatan 2015*)

Kondisi *ideal* koperasi sebagai wadah ekonomi kerakyatan dengan integrasi visi pembangunan ekonomi dan sosialnya yang begitu kuat mampu berperan optimal dalam berkontribusi meningkatkan pertumbuhan pembangunan. Dengan jumlah koperasi yang sangat banyak tersebut tentunya kontribusinya sangat diharapkan dalam mendorong kesejahteraan anggota dan juga para pelaku UKM dan Koperasi dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, pendapatan, kemampuan menghadapi kehidupan bagi para anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi sebagai suatu badan usaha bersama yang bergerak di bidang perekonomian, beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi atas dasar persamaan hak dan kewajiban melakukan suatu usaha di bidang ekonomi memiliki tujuan yang berorientasi pada

kebutuhan para anggotanya, sama halnya dengan koperasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pengelolaan koperasi. Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dapat perhatian penuh dengan semua kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah penggerak koperasi sehingga banyak dipengaruhi oleh para pesertanya (partisipannya). Keanggotaan sumber daya manusia dalam koperasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan.

Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh organisasi ditetapkan dengan standar atau tolok ukur yang telah disepakati oleh karyawan dan pimpinan. Manusia (karyawan) adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, satu sama lain saling membutuhkan dan kerjasama merupakan bagian yang takkan terpisah dalam kehidupan dan manusia juga sebagai makhluk individualis yang mempunyai ego dan ambisi. Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya.

Dinas Koperasi dan UKM yang merupakan lembaga ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk mendukung kegiatan usaha ekonomi rakyat bawah dan kecil, yang dijalankan berdasarkan syariat Islam terkendala dengan adanya kenyataan di lapangan yang mengungkapkan

bahwa SDM yang ikut terlibat di dalamnya baik sebagai anggota, pengurus, maupun pengelola koperasi kurang bisa mendukung jalannya koperasi. Sedangkan pengelola yang ditunjuk oleh pengurus seringkali diambil dari kalangan yang kurang profesional. Seringkali pengelola yang diambil bukan dari kalangan yang berpengalaman baik dari sisi akademis maupun penerapan dalam wirausaha melainkan dari orang-orang yang kurang atau bahkan tidak mempunyai pekerjaan. Kondisi saat ini koperasi sedang mengalami kendala kepemimpinan yang kurang dapat memberikan contoh pada bawahan, pegawai yang kurang memiliki semangat kerja.

Kinerja karyawan yang optimal, yang baik adalah kinerja yang dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan *support* dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal. Disamping itu aspek kualitatif juga memegang peranan yang penting terutama tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam organisasi. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia menurut Handoko (2010:

195) “Merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan”. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengamatan pra riset yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara factor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada. Hal ini didukung dengan beberapa penilaian internal yang dilakukan oleh koperasi dimana pencapaiannya tidak selalu memenuhi harapan yang ditetapkan.

Rendahnya etos kerja ini selain berkaitan dengan rendahnya kualitas SDM juga bisa disebabkan karena kurang adanya rangsangan untuk meningkatkan gairah kerja para personel yang terlibat dalam kegiatan koperasi sendiri. Secara organisasi anggota koperasi (yang hanya sebatas sebagai anggota saja) hanya punya andil dalam pengumpulan modal baik itu berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib atau simpanan lainnya. Namun di sisi lain yang bertanggung

jawab dan banyak mengeluarkan keringat dan pikiran adalah para personel yang terlibat dalam pengelolaan koperasi mulai dari pengawas, pengurus, ataupun pengelolanya (manajer).

Faktor kepemimpinan, motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam mengelola karyawan yang ada di dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang serasi dan selaras. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut dan diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi dibidang pekerjaan masing-masing. Kepemimpinan dan kepengikutan merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut sama-sama penting dalam suatu perusahaan, Kepengikutan atau *followership* berarti seseorang yang menjadi pengikut.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) “Sangat penting bagi pemimpin untuk komitmen dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dan terkoordinasi dengan baik”. Hal ini

pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahan serta mampu diimplementasikan kedalam kerja *teamwork* yang baik, karena jika seorang pemimpin tidak memiliki jiwa kepemimpinan maka hal tersebut akan menimbulkan resistensi dan dampak yang kurang baik bagi pertumbuhan perusahaan karena kepemimpinan merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Dalam melakukan pekerjaan, faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”.

Dalam mengelola sebuah organisasi, gaya kepemimpinan tentu tidak semua aspek yang diperlukan dapat terpenuhi, demikian pula dengan motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu serta kinerja yang optimal. Prinsip “*The right man in the right place*” harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Jadi ada korelasi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana ketiganya mampu menyelaraskan kekuatan individu dan pengelolaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

### **Kajian Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Suwatno dan Doni Juni Priansa (2011:159), “Merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Lebih lanjut diterangkan indikator kepemimpinan meliputi : a) Memiliki pengaruh yang baik (pemimpin harus dapat menjadi contoh), b) Mampu menumbuhkan motivasi, c) Menumbuhkan ransangan untuk memunculkan ide dan gagasan d) Mampu memberikan perhatian, mendengar keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Miftah Toha (2012:235) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai

dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Lebih lanjut diterangkan indikator motivasi kerja meliputi : a) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), b) Kebutuhan untuk berkuasa/mempengaruhi orang lain (*Need of Power*) dan c) Kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”. Adapun indikator dari kinerja karyawan meliputi: a) Aspek kuantitatif dan b) Aspek kualitatif. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan menurun.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga

akan meningkat. Demikian juga sebaliknya disiplin menurun maka kinerja karyawan menurun.

#### **Saran**

Kepemimpinan yang diterima oleh karyawan mempunyai pengaruh yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Pemimpin yang baik harus jelas dalam memberikan wewenang kepada karyawan. Pemimpin diharapkan memberikan informasi yang jelas mengenai tugas, cara dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Karena dengan adanya informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan hal itu membuat semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Faktor ini perlu diperhatikan oleh setiap manager maupun pemilik usaha. Pemilik usaha mampu memberikan informasi kepada setiap manager tentang pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai wujud motivasi manager diharapkan mampu menghargai setiap hasil kerja karyawan. Pemberian pujian secara langsung dari manager terhadap prestasi kerja yang di capai oleh karyawan merupakan cara motivasi yang perlu dilakukan. Karena hal ini dirasakan sangat penting oleh karyawan karena dengan adanya pujian secara langsung oleh manager mereka merasa dianggap atau menjadi bagian dari perusahaan. Dengan adanya tindakan ini akan

memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Pandji, "*Bumn, Swasta dan Koperasi*", Gramedia Utama, Jakarta, 2009.
- Bambang Kusriyanto, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Sulita, Bandung, 2010.
- Hamzah B. Uno, "*Teori Motivasi dan Pengukurannya di Bidang Pendidikan*", Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Husen, Umar, "*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.
- Kartono, Kartini, "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*", Refika Aditama, Bandung, 2010.
- Raymond A. Noe, "*Human Resources Management, Gaining Copetitive Advantage*" Edisi ketiga, Mc Graw-Hill, 2010.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, "*Manajemen*", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.
- Safroni, Ladzi, "*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*", Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Salam, Darma Setyawan, "*Manajemen Pemerintahan Indonesia*", Djembatan, Jakarta, 2007.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*", Alfabeta, Bandung, 2011.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "*Dasar-Dasar Manajemen*", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Thoha, Miftah, "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012
- Wills and Smith, "*Measuring Perceived and Received Social Support*", Oxford University Press, New York, 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian.
- Undang-Undang No.17 tahun 2012 tentang koperasi.