
**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Oleh :

Siska Yuli Anita

Lecture Raden Intan Lampung State Islamic University, Indonesia.

siskayulianita@radenintan.ac.id

Articel Info*Article History :**Received 24 February - 2022**Accepted 24 March - 2022**Available Online 30 March -
2022*

Abstract

This research aims to find out the role of leadership style applied by the chairman of KUD, training that has been followed by employees, and communication between the chairman and employees to work motivations in KUD Citra Sawit Mandiri, Sumber Deras Village, Mesuji Subdistrict. Conducted on the chairman and employees of KUD Citra Sawit Mandiri, using qualitative research methods. Data collection techniques with interviews, observations, and documentation. The results showed that the leadership style used by the chairman of KUD Citra Sawit Mandiri to motivate employee work is a democratic leadership style, which is by the cooperative principle, namely the family principle. For training, KUD Citra Sawit Mandiri employees have participated in some training that is often done in the company and related to communication between KUD chairmen often provide regular feedback to employees by scheduling discussions in person.

Keywords :*Communication,**Leadership, Training, Work**Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Satu diantara aspek yang tak kalah pentingnya untuk di kelola ialah sumber daya manusia (SDM) yang di miliki. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Manusia (karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu di kelola secara proporsional. Seberapa baik sumber daya manusia di kelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal

yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih.

Sumber daya manusia ialah faktor sentral dalam satu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berasaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi itu di kelola oleh manusia. Jadi, manusia ialah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi Sedangkan organisasi ialah suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh sebab itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pemimpin dan bawahan seperti halnya dengan koperasi.

Koperasi merujuk pada UU No. 17 tahun 2012 menyatakan bahwa koperasi ialah badan hukum yang di dirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan

kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Adapun definisi koperasi di Indonesia termuat dalam pasal 1 ayat 1 undang-undang no. 25 tahun 1992 mengenai perkoperasian menyebutkan bahwa koperasi ialah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berasaskan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berasaskan asas kekeluargaan

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, sebuah organisasi perlu mewujudkan gaya kepemimpinan, dan serta motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Dalam definisi yang diungkapkan oleh Dessler menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah proses yang mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja dan pengembangan sistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa motivasi mendukung dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Untuk memimpin suatu perusahaan di butuhkan seorang pemimpin yang ideal. Ciri dari seorang pemimpin cenderung memiliki dan di jadikan contoh persyaratan kualitas yang di harapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kegagalan maupun keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan, sehingga peranannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahan serta bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin besumber dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian dan penyesuaian.

Kartono, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan ialah sifat dan perilaku pemimpin yang di terapkan kepada bawahannya untuk

membimbing bawahannya dalam melakukan pekerjaannya.

Malalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan di sini ialah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan itu. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kualitasnya. Dalam pandangan Victor H. Vroom (teori harapan) dalam Robbins, menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan itu akan di ikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil itu bagi individu. Jadi, motivasi kerja karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan itu dapat memenuhi. Dalam pandangan Robbins, Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang di perlukan dalam kinerja efektif.

Susilo Martoyo mengatakan bahwa tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan dengan adanya kebutuhan. Pekerjaan yang di lakukan oleh seorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini ialah karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian motivasi dengan gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki.

Mengingat pentingnya masalah sumber daya manusia, maka pemimpin perlu membina hubungan yang baik dengan karyawan dalam arti memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, termasuk memberi pelatihan kepada karyawan. selain itu perusahaan harus juga memperhatikan bagaimana membangun dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab, sehingga tercapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan sebelumnya hal itu di kemukakan oleh Siagian. Pelatihan ialah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan memakai prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan ialah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Dalam pandangan Rae dalam Sofyandi pelatihan ialah suatu usaha untuk meningkatkan

pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Bahkan memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan, satu diantaranya ialah peningkatan dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan *training*.

Komunikasi juga berperan penting guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, jika komunikasi berjalan dengan baik dan lancar akan membangun motivasi yang baik pula terhadap karyawan karena tumbuhnya saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai menjadi budaya organisasi yang akan membangun semangat berkerja dalam organisasi tersebut.

Motivasi kerja dalam pandangan Robbins ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di harapkan, dorongan ialah kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan ialah sasaran atau hal yang ingin di capai oleh seseorang atau individu. Motivasi kerja ialah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan seperti itu target atau tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib di lakukan oleh seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang di inginkan oleh karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN SDM ORGANISASI Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Dessler mendefinisikan sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia

atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Umar manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dan Mangkunegara berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja di definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Terdapat beberapa fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut: 1) Pengadaan sumber daya manusia yang terdiri atas analisa pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen SDM, seleksi dan menempatkan SDM. 2) Pengembangan terdiri dari pengembangan SDM, pengembangan karir, pengembangan organisasi, dan manajemen dan penilaian kinerja. 3) Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan komponen non finansial. 4) Pengintegrasian yang terdiri dari motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. 5) Pemeliharaan SDM yaitu komunikasi, keselamatan dan kesehatan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Robbins menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal, seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Menurut Djanaid, menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi, mengerakkan dan tertentu pada situasi tertentu.

Definisi kepemimpinan tersebut mengandung unsur proses mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang di lakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan organisasi kepada orang yang di pimpinnya (bawahan) serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Robert Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia di lihat oleh mereka yang berusaha di pimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati di luar. Menurut james bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang di sukai oleh pemimpin dalam proses

mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tampubolon gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukan oleh pemimpin dan di ketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih di sukai oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di sukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya.

Menurut Kartono, Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Berikut indikator-indikator tersebut adalah : 1) Kemampuan Mengambil Keputusan. 2) Kemampuan Memotivasi. 3) Kemampuan Komunikasi. 4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan. 5) Tanggung Jawab. 6) Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Pelatihan

Pihak manajemen perlu melaksanakan fungsi pengembangan terhadap karyawan yang sudah bekerja sebelumnya (lama) melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan di berikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mampu memenuhi tuntutan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan. Pendidikan dan pelatihan dapat di lakukan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan sesuai dengan pertimbangan kebutuhan dan kemampuan keuangan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala, pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sonny Sumarsono, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam

pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Louis E. Boon, David L. Kurtzt, berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan menurut desler adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu persahaan harus di sesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang di berikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Maka terdapat beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan yaitu: 1) Menambah Pengetahuan Baru dan Mengasah Kemampuan Karyawan. 2) Meningkatkan Keterampilan dan Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab. 3) Memperdalam Rasa Memiliki Perusahaan dan Memberikan Motivasi Kerja. 4) Menambah Loyalitas dan Memahami Lingkungan Kerja. 5) Memahami Budaya Perusahaan dan Membentuk *Team-work*.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Salah satu hal terpenting harus dilakukan dalam organisasi suatu perusahaan ialah adanya sebuah komunikasi yang baik didalamnya, baik antar atasan dan bawahan maupun antar karyawan yang bekerja di organisasi tertentu.

Komunikasi organisasi dikemukakan oleh Goldhaber (1995;67) bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang salaing tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

R. Wayne dan Don F. Faules (2002) mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari dua perspektif yang berbeda. Pertama, perspektif tradisional (fungsional dan objektif), mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, perspektif interpretif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Dalam kehidupan organisasi terdiri dari berbagai unsur, yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dimilikinya tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis.

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi terhadap kepentingan organisasi yang berisi cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya : Memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi atau komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam rangkaian hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Terdapat dua fungsi Komunikasi dalam Organisasi yaitu: 1) Memotivasi atau memelihara semangat untuk menyumbangkan energi kepada organisasi dan. 2) Untuk memelihara konsistensi tujuan agar arah kegiatan organisasi tidak menyimpang. Artinya, dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan dua jenis komunikasi, yakni persuasi dan motivasi karyawan dan koordinasi dan control sehingga kesamaan tujuan tetap terpelihara.

Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas Komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Khicki, dalam Wibowo Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Maka motivasi kerja adalah kelompok pendorong yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul di akibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut Sastrohadiwiryono motivasi dapat di artikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain yaitu 1) Mendorong semangat dan gairah karyawan. 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Saydam mengemukakan pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Untuk menjelaskan motivasi dapat juga digunakan teori motivasi dari Maslow yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*maslow's need hierarchy theory*), Pendapat tentang teori kebutuhan di kemukakan diantaranya oleh Maslow. Menurut Maslow sebagaimana di kutip

oleh Hersey mengatakan, tingkah laku manusia pada waktu tertentu di arahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia, dan bila tingkat kebutuhan pertama belum terpenuhi, maka segala usaha manusia di tujukan untuk memenuhi kebutuhan itu lebih dulu, itulah yang merupakan motivator aktif. Bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai batas waktu tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai kebutuhan terkuat, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sedangkan kebutuhan tingkat pertama yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seterusnya sampai pada kebutuhan tingkat ketiga, tingkat keempat, dan tingkat kelima.

Tidak dapat di pungkiri, bahwa manusia bekerja disebabkan adanya faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi oleh dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan manusia melakukan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi. Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang di susun secara hierarkis (bertingkat), yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*). 2) Kebutuhan Rasa Amanan (*safety needs*). 3) Kebutuhan Sosial (*social needs*). 4) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*). 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, (*self actualization needs*).

Maka apabila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan memiliki loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat di wujudkan bila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja dalam organisasi. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai antara yaitu, rendahnya motivasi kerja pegawai, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kabur, rancangan pekerjaan kurang baik sehingga di rasa kurang cukup menantang, rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat, rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim, kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, dan Waktu kerja yang kurang fleksibel.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif berupa penelitian lapangan (*field research*) yang

datanya diperoleh secara langsung. Subjek penelitian ini ialah ketua KUD Citra Sawit Mandiri di Desa Sumber Deras, Kecamatan Mesuji. Adapun komponen lain yang mendukung subjek penelitian ini ialah pegawai KUD Citra Sawit Mandiri di Desa Sumber Deras, Kecamatan Mesuji. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini ialah gaya kepemimpinan, pelatihan dan komunikasi terhadap motivasi kerja KUD Citra Sawit Mandiri di Desa Sumber Deras, Kecamatan Mesuji. Teknik dalam pengumpulan data dengan melakukan observasi tidak berstruktur, yang tanpa memakai instrumen yang telah baku, wawancara terstruktur dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang di terapkan di KUD Citra Sawit Mandiri yakni gaya kepemimpinan demokratis hal yang perlu di terapkan ialah adanya kegiatan seperti musyawarah, evaluasi kerja dan diskusi serta kegiatan-kegiatan lainnya yang melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan ialah proses kegiatan seorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain yang mana di butuhkan suatu strategi yang tepat oleh pemimpin untuk karyawannya agar karyawan dapat bekerja optimal.

Menurut Kartono, Gaya kepemimpinan seseorang dapat di lihat dan dinilai dari beberapa indikator. Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Ketua KUD dalam hal ini sudah melibatkan karyawannya dalam mengambil sebuah keputusan, dalam hal ini di lakukannya musyawarah bersama,

2. Kemampuan Memotivasi

Ketua memeberikan kefleksibelan waktu yaitu Karyawan boleh masuk atau pulang bekerja terlambat dari KUD jika karyawan memiliki kepentingan atau kesibukan lain, akan tetapi karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Ketua KUD selalu berusaha berperan menjadi teman dengan karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan santai tanpa terbebani, memberikan kebebasan menyampaikan pendapat kepada karyawannya. Dari hal itulah di harapkan dapat membantu karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun

terdapat kekurangan yakni belum adanya sebuah *Reward* untuk para karyawan.

3. Kemampuan komunikasi

Ketua dalam menyampaikan sebuah informasi kepada karyawannya menggunakan bahasa yang baik. Melakukan evaluasi kerja serta diskusi bersama jika ada suatu hal yang mendesak. Ketua KUD Memberikan kepercayaan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kemampuan Untuk mengendalikan bawahan

Perintah ketua yang di berikan kepada karyawan di jalankan dengan baik misal adanya perubahan hari untk melaksanakan rapat bersama akan tetapi di dilaksanakan pada hari libur maka karyawan tetap melaksanakan rapat di hari libur.

5. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak membebankan pekerjaannya kepada karyawannya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Ketua KUD memberikan teguran atau nasihat dengan baik bagi karyawan yang melanggar atau melakukan kesalahan. Serta ketua memberikan perintah kepada karyawannya tanpa paksaan serta menggunakan bahasa yang baik.

Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa peran ketua KUD sangat penting untuk membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Strategi ataupun pola yang di gunakan sangat di butuhkan dalam mempengaruhi dan mengarahkan. Ketua KUD melibatkan karyawan dalam melakukan kegiatan atau mengambil keputusan dan membuat bagaimana cara agar karyawan bekerja dengan nyaman tanpa terbebani sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Analisis Peran Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pelatihan ialah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Berasaskan dari hasil wawancara dan observasi terkait dengan indikator-indikator pelatihan adalah seagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang sudah di ikuti a oleh karyawan KUD Citra Sawit Mandiri yaitu AK3, administrasi, SPU, P3K, dan ada LSU

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dapat menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman para karyawan ataupun para anggota yang ada di KUD Citra Sawit Mandiri misalnya dalam bagian administrasi karyawan bagin administrasi lebih semangat dalam bekerja di sebabkan pengetahuan bertambah sehingga kendala dalam bekerja lebih sedikit. Kemudian pelatihan juga menambah motivasi kerja karyawan, kendala dalam bekerja lebih sedikit yang mana karyawan tidak terbebani dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semangat dapat bekerja atau dorongan untuk bekerja semakin bertambah atau tetap terjaga motivasinya.

3. Materi

Sedangkan untuk materi mudah di pahami sehingga ilmu yang di ambil dapat di terapkan di lapangan meskipun terkadang ada beberapa materi yang kurang di pahami oleh karyawan.

4. Metode yang di Gunakan

Sedangkan untuk metode yang di gunakan ialah metode presentasi dan ada beberapa metode praktek langsung sehingga metode yang di gunakan sudah tepat dan membantu karyawan dalam memahami materi.

5. Kualifikasi Peserta

Kualifikasi peserta untuk mengikuti pelatihan adalah karyawan yang di rekomendasikan oleh ketua KUD.

6. Kualifikasi Pelatih

Untuk kemampuan instruktur pelatihan sudah memenuhi kriteria. instruktur lancar dalam menyampaikan materi serta cara menyampaikan materi juga sudah fasih dan berpengalaman.

Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwasannya pelatihan dapat menambah pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman karyawan sehingga kendala dalam bekerja menjadi lebih sedikit. Pekerjaan yang lancar tanpa adanya kendala mampu membuat semangat kerja atau dorongan kerja karyawan tetap terjaga ataupun dapat meningkat.

Analisis Peran Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karyawan di KUD Citra Sawit Mandiri tentunya memiliki tugas yang banyak dan

beragam baik dari beberapa bidang yang ada didalamnya. Maka dengan terciptanya komunikasi intensif yang baik antara ketua KUD dengan pegawainya akan berakibat terhadap motivasi kerja pegawainya dan akan memberikan kontribusi bagi peningkatan usaha. Peranan merupakan fungsi atau tugas keikutsertaan dalam suatu kegiatan, peristiwa atau kejadian. Adanya keikutsertaan ketua KUD dalam mengatur sebuah perencanaan dan mengatasi permasalahan merupakan hal yang sangat penting. Tanpa adanya keikutsertaan pimpinan dalam mengatasi suatu masalah yang dirasakan oleh bawahan, berarti atasan kurang bertanggung jawab terhadap pegawai yang dipimpinya.

Seorang ketua atau pimpinan harus benar-benar mengetahui apa yang sedang terjadi dengan pegawainya dan bagaimana solusi yang diberikan dalam menghadapi suatu permasalahan tersebut. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini kepala KUD melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dapat berjalan dengan lancar dengan terjalannya komunikasi pimpinan dan bawahan yang baik.

Ketua atau Pimpinan harus dapat melakukan sebuah perencanaan maupun pengawasan dan pemberian tugas dengan cara yang tepat dan benar kepada bawahannya, Komunikasi pimpinan kepada bawahan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa dihargai keberadaannya. Karena itu, peranan atasan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat penting, atasan harus mampu menciptakan suasana komunikasi yang kondusif, selain itu atasan harus mampu menciptakan kreatifitas dalam melaksanakan kepemimpinannya, baik itu pada kemajuan usaha/bisnis, ataupun produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap ketua KUD Citra Sawit Mandiri bahwa dalam hal komunikasi beliau menjelaskan bahwa komunikasi yang diterapkan di KUD Citra Sawit Mandiri berjalan dengan kondusif dan harmonis, dalam menciptakan komunikasi yang intensif maka atasan KUD Citra Sawit Mandiri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Bahkan ketua KUD sering memberikan feedback secara berkala kepada karyawan dengan menjadwalkan diskusi secara langsung sehingga komunikasi yang diterapkan tidaklah begitu formal dan cenderung lebih santai.

5. KESIMPULAN

Peran Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada KUD citra sawit mandiri yakni gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh ketua KUD Citra Sawit Mandiri untuk memotivasi kerja karyawan ialah gaya kepemimpinan demokratis, yang sesuai dengan asas dari koperasi yakni asas kekeluargaan. Peran pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada KUD Citra Sawit Mandiri yakni karyawan KUD Citra Sawit Mandiri sudah mengikuti beberapa pelatihan yang sering diadakan di perusahaan atau PT. Dengan mengikuti pelatihan yang mana memakai materi yang tepat, metode yang tepat, instruktur pelatihan yang tepat serta adanya tujuan dari pelatihan maka pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman para karyawan ataupun para anggota yang ada di KUD Citra Sawit Mandiri dapat bertambah. Dan peran komunikasi terhadap motivasi kerja berjalan dengan kondusif dan harmonis, dalam menciptakan komunikasi yang intensif atasan KUD Citra Sawit Mandiri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Bahkan ketua KUD sering memberikan *feedback* secara berkala kepada karyawan dengan menjadwalkan diskusi secara langsung sehingga komunikasi yang diterapkan tidaklah begitu formal dan cenderung lebih santai.

6. REFERENSI

- Achmad Hasan Hafidzi, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, 52.
- Agoes Ganesha Rahyuda, Y. Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, no. 3, 1268-1269.
- Altheeb, S. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Sebuah Studi Tentang Lingkungan Kerja Arab Saudi. *praktek psikologi pendidikan*, Vol. 8, SPE. , 10.
- Anugrahadi Yoga Dwi, A. P. (2019). Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol 6, No 11, 687.
- Atim Djzuli, M. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya

- Organisasi Dan Pelatihan Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Milenial Pembangkitan Di Kantor Inspeksi BRI Malang. *Wacana*, Vol. 21, No. 2 , 93.
- Devi, C. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Utama Daan Mogot. *Media Manajemen Jasa*, Vol. 6, No. 2 , 80.
- Elisa Sari, R. D. (2018.). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madu baru (PG Madukismi) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 6, No 1 , 61-62.
- Fajar Pasaribu, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, Vol. 2, No. 1 , 133.
- George Pri Hartawan, I. G. (2017). Perancangan Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, Vol. 5, Edisi 10 , 2.
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, Vol 7, No. 1 , 49-50.
- Gos Ishak, S. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal ARASTIRMA*, Vol 1, No 1 , 166.
- Gudono, *Teori Organisasi*, Edisi 4. (2017). Yogyakarta: Andi Offset.
- Gutama, T. (2010). PERAN KOMUNIKASIDALAMORGANISASI. *Jurnal Sosiolog* Vol 25 No. 2 , 108.
- Hapzi Ali, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercubuana Jakarta. *Jurnal Ekonomi XXI*, No 3 , 355.
- Hardi Utomo, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Imko Java Semarang. *Among Makarti*, Vol. 11, No. 21 , 32-33.
- Harsudy Tanjung, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* Vol. 1, No. 1 , 49.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herry Krisnandi, E. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 17.
- Hilman Hakiem, Y. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Btn Syariah Bogor. *Jurnal Nisbah*, Vol. 4, No. 1 , 56.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, Cv. Jawa Barat: Qiara Media.
- Meshal Al-Anazi, A. M. (2016). Dampak Gaya Kepemimpinan Pada Motivasi Karyawan, . *Jurnal Internasional Ekonomi Dan Administrasi Bisnis* Vol. 2, No. 5 , 43.
- Pace, R. W. (2002). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 4, No. 2 , 1.
- Rahmanto, A. F. (2004). PERANAN KOMUNIKASI DALAM SUATU ORGANISASI. *Jurnal Komunikasi* Vol. 1 No. 2, September , 59.
- Setiawan, R. E. (2016). Pengembangan Sumber daya Manusia di bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol 1, No 1 , 25-26.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yunior, D. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 5, No 1*, 9.