

HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI PEMIMPIN DENGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI NURUL ISLAM

Cahyo Budi Santoso

Dosen Tetap Prodi Akuntansi Univeristas Riau Kepulauan Batam

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada masalah hubungan pemberian motivasi pemimpin dengan kinerja pegawai pada Koperasi Nurul Islam – Muka Kuning. Dalam penelitian ini digunakan instrument berupa angket, dokumentasi dan observasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Nurul Islam – Muka Kuning, sedangkan sample dari penelitian ini adalah 53 pegawai Koperasi Nurul Islam – Muka Kuning, pengolahan data menggunakan statistic inferensial product moment. Hasil kesimpulan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberian motivasi pemimpin dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisa koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat 97 persen dari kinerja pegawai pada Koperasi Nurul Islam ditentukan oleh pemberian motivasi dari pemimpin, dan ini berarti pula bahwa 3 persen kinerja pegawai Koperasi Nurul Islam ditentukan oleh variabel lainnya.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor keberhasilan dalam menjalankan pengelolaan koperasi adalah tidak terlepas dari campur tangan manusia sebagai unsure utama pelaksanaan kegiatan koperasi. Koperasi Nurul Islam adalah sebuah koperasi yan anggota-anggotanya adalah para karyawan yang selama ini telah mengabdikan hidupnya pada Masjid Nurul Islam-Muka Kuning. Koperasi ini mempunyai 2 (dua) divisi usaha yaitu Divisi Jasa dan Divisi Pedagangan. Masing-masing divisi terdiri dari beberapa orang pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai Koperasi Nurul Islam tidak terlepas dari pemberian motivasi pemimpin selaku atas yang bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dikerjakannya. Pimpinan dituntut untuk mampu menggerakkan bawahannya guna menciptakan gairah kerja demi mencapai tujuan.

Pimpinan sebagai salah satu daya penggerak pegawai dalam organisasi dituntut agar mengetahui tingkah laku serta kebutuhan yang dapat mendorong para bawahan untuk mampu bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi organisasi yang kondusif dan menggairahkan kerja sehingga mereka mau berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi.

Itulah sebabnya dalam kepemimpinan selain diperlukan kewibawaan juga diperlukan motivasi, baik motivasi yang ditujukan kepada bawahan maupun motivasi dalam diri pemimpin itu sendiri. Mengingat pentingnya peranan pemimpin dalam kehidupan

organisasi, maka kewajiban utama setiap pemimpin seperti yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1984:173) adalah 1) Mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, 3) Memperhitungkan, mengawasi, mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Jurnal ini merupakan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengkaji sejauh mana hubungan pemberian motivasi pemimpin dengan peningkatan kinerja pegawai pada Koperasi Nurul Islam.

2. TINJAUAN TEORI

2.1. Motivasi

Isitlah motivasi sebenarnya bukanlah merupakan hal yang baru karena jika seseorang melakukan sesuatu bentuk kegiatan sebenarnya sudah muncul suatu motivasi dalam dirinya meskipun keberadaan motivasi itu sendiri kurang disadari. Tujuan dari motivasi tidak lain adalah memberikan dorongan atau motif-motif kepada para bawahan dan merangsang hasrat dan keinginan untuk mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Namun dalam mempekerjakan dan memperlakukan pegawai dalam organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, hal ini memerlukan suatu keterampilan untuk mengatur orang-orang yang serba kompleks, mempunyai sifat, karakter, cara berpikir dan keinginan yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

Motivasi sebagai suatu kebutuhan dalam organisasi banyak menarik perhatian bagi para anggota organisasi baik dari pihak pimpinan maupun para bawahan. Di satu pihak motivasi memiliki peranan yang penting bagi setiap unsure pemimpin sedangkan dilain pihak kurang/tidak memahami tentang motivasi itu sendiri.

Diantara berbagai teori tentang motivasi, Wahjo Sumidjo (1984:181) membedakan teori motivasi tersebut kedalam dua aliran, yaitu teori kepuasan yang menekankan pada pentingnya pengetahuan pada faktor-faktor pada diri bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku/bertindak, sedangkan teori berdasarkan proses lebih ditekankan pada usaha untuk melihat bagaimana bawahan bila dimotivasi dan dengan tujuan apa para bawahan itu dapat dimotivasi.

Banyak orang telah melakukan penelitian tentang kepemimpinan maka tak jarang kita temukan adanya literature yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya, baik mengenai tipe-tipe kepemimpinan maupun teori-teori kepemimpinan. Menurut Benyamin Liputo (1988 : 121-125) menyebutkan bahwa pada dasarnya teori kepemimpinan terbagi menjadi teori sifat, teori perilaku, teori situasi. Sedangkan tugas-tugas pemimpin adalah sebagai penengah, memberikan saran, menentukan tujuan, sebagai katalisator, memberikan perlindungan, duta organisasi, pembawa inspirator, dan memuji.

Selain itu pemimpin dengan bawahan dituntut untuk mampu membuat keputusan, menyusun rencana kerja/tujuan, mampu mengelola, mendelegasikan, melaksanakan kekuasaan atas jabatan yang diemban dan mampu mengelola waktu.

2.2.Kinerja

Kinerja dalam perusahaan merupakan cerminana dari tingkat kepuasan kerja karyawan dimana dalam kepuasan ini dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya berbentuk materi dan non materi seperti lingkungan kerja, sikap pemimpin, sikap karyawan, perubahan-perubahan dalam perusahaan, tingkat penerimaan lingkungan kerja, serta kemampuan mengadopsi keahlian yang ada dalam individu karyawan sehingga menyiratkan kepercayaan diri yang lebih baik.

Kepentingan para pemimpin pada kinerja para karyawan lebih dipengaruhi pada produktivitas, loyalitas, kemangkiran, keluar masuknya karyawan. Jadi yang dimaksud dengan kinerja disini adalah bahwa kinerja pada hakikatnya “seorang pekerja yang bahagia dan produktif” (Stephen P Robbins, 2001 : 42)

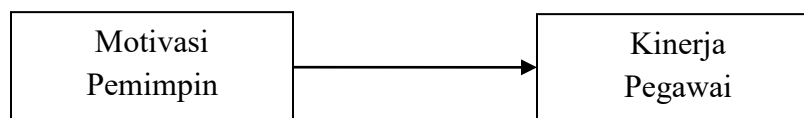
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain 1) Faktor disiplin kerja pegawai, 2) Keterampilan pegawai, 3) Kesejahteraan pegawai.

2.3.Peranan motivasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai

Seorang pemimpin dalam peranannya tidak pernah terlepas dari segala jenis kesibukan. Kesibukan tersebut sangat berperan terhadap jalannya roda organisasi. Peran-peran pemimpin itu dapat tergambarkan seperti yang dikemukakan oleh Benyamin Liputo (1988:135), yaitu peran symbol, peran memimpin, peran antara, peran memonitor, peran menyebar, peran juru bicara, peran pengumpul dana, peran perunding, peran pemberi motivasi.

3. KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :



4. PERNYATAAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka penelitian dan tinjauan literatur di atas, hipotesis yang akan diuji dapat dinyatakan pemberian motivasi oleh pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. METODE PENELITIAN

5.1.Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Koperasi Nurul Islam, sedangkan sampelnya adalah pegawai yang telah bekerja minimal 2 tahun. Dengan kriteria tersebut maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang dari total 63 pegawai.

5.2. Pengukuran konstruk

a. Motivasi

Pengukuran konstruk motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada daftar pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi tersebut terdiri dari 12 pertanyaan. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert, yaitu 1 sampai 5.

b. Kinerja

Pengukuran konstruk kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada daftar pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja tersebut terdiri dari 12 pertanyaan. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert, yaitu 1 sampai 5.

5.3. Metode analisis

Penelitian ini akan menggunakan beberapa metode analisis statistik untuk membantu di dalam menganalisis data dan ujian terhadap hipotesis yang dibuat. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah uji normalitas dan analisis korelasi.

6. Pengujian

6.1. Analisis korelasi

Hasil pengujian korelasi menunjukkan hubungan antara pemberian motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,985. Hal ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat dan searah antara motivasi pemimpin dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi pemimpin semakin meningkat kinerja pegawai.

		Motivasi Pemimpin	Kinerja Pegawai
Motivasi Pemimpin	Pearson Correlation	1	.985**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.2. Analisis regresi

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa pemberian motivasi pemimpin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,97. Ini berarti bahwa 97 persen perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh pemberian motivasi pemimpin, dan 3 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	1.67934

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pemimpin

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka R-square adalah 0,97. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai. R-square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97%. Maksudnya bahwa sumbangan 97% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi pemimpin, sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Pengaruh jalur residual dapat dihitung $Pe = 1 - R^2 = 1 - 0,97 = 0,3$ atau 3%

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dan regresi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pemberian motivasi oleh pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dapat diterima.

7. Simpulan dan Saran

7.1.Simpulan

1. Penelitian ini mencoba menganalisis peranan pemimpin dalam pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, pengembangan model penelitian dibuat berdasarkan teori sumber dasar (Resource-based theory) yang memberikan fokus terhadap sumber-sumber yang dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan seterusnya menghasilkan prestasi yang lebih tinggi
2. Pemberian motivasi merupakan faktor kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi. Pengujian yang dijalankan menunjukkan bahwa pemberian motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7.2.Saran

Meskipun penelitian ini telah dijalankan secara sistematis, namun tidaklah mungkin untuk mempertimbangkan seluruh isu-isu penting. Untuk itu, beberapa isu penting untuk memperluas dan memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian dengan menggunakan kompensasi, ketepatan penggajian dll. Disamping itu, karena penelitian ini penting untuk meningkatkan kesuksesan organisasi, maka penelitian juga dapat dijalankan terhadap organisasi non koperasi..

DAFTAR PUSTAKA

- A Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983
- A.W. Wijaya, *Pola Kepemimpinan Pancasila dan Kepemimpinan Pancasila*, Armico, Bandung, 1985
- Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berpikir Strategik*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1996
- Aleks Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Balai Aksara, Jakarta, 1984
- Benyamin Liputo, *Pengantar Manajemen*, Dep. Pend dan Kebud Dirjen Dikti P2LPTK, Jakarta, 1988
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Human Resource Management 7e*, Jilid 1, PT Prenhallindo, Jakarta, 1997
- H. Rochmulyati, *Sang Pemimpin (terjemahan)*, PT Pusaka Bina Pressindo, Jakarta, 1984
- Handayaniingrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1980
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1998
- James A.F. Stoner, *Management*, Prentice/Hall International, Inc, Englewood Cliffs, News York, 1982
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992