

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan.

1. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga hal penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya dan, Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Oleh karena itu, kepemimpinan itu pada hakekatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- b. Sebagai salah satu seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹
- d. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar struktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul di luar struktur organisasi formal.

Dengan demikian pengaruh seorang pemimpin sangat ditentukan oleh statusnya, yaitu sebagai pimpinan formal atau pimpinan informal yang masing-masing dapat dibedakan dalam hal yaitu Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislative, dan yudikatif), artinya seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, di atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dan struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.

Pimpinan Informal (Tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, Guru, Bisnis, dan lain-lain), artinya seseorang yang ditunjuk

¹Veithzal Rivai, M.B.A, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004) hal 2-3.

memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas tertentu.²

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan yaitu kekuasaan paksaan. Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang di inginkan oleh pihak lain.

Praktek kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain, baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan seorang kepada hal yang diinginkan. Terdapat beberapa komponen dalam kepemimpinan, antara lain adalah Adanya pemimpin dan orang yang dipimpin atau pengikutnya, Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan, Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.

Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu, Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu

² *Ibid*, hal. 4-5

baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal. Sedangkan apabila dalam Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Swt.

2. Sifat Kepemimpinan

Sebagaimana kutipan dari Miftah Thoha yang diambil dari Keith Davis diterangkan bahwa empat sifat yang yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan oraganisasi adalah Kecerdasan yaitu hasil penelitian pada umumnya mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya³.

Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial yaitu Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, Serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

Motivasi diri dan dan dorongan berprestasi yaitu para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

³ Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Perilaku*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda, 2003).hal.25

Sikap-sikap hubungan kemanusiaan yaitu Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing. Yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Fungsi dari kepemimpinan sendiri adalah Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin dan Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.⁴

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu yang pertama ada fungsi instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

⁴ Imam Moedjiono *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002) hal.44

Kepemimpinan yang efektif memerlukan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

Yang kedua ada fungsi konsultasi dimana, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya adalah konsultasi, hal ini dimaksudkan memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

Fungsi yang ketiga fungsi partisipasi yaitu dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksan.⁵

Fungsi ke empat adalah fungsi delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari

⁵*Ibid*, hal 45

pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

Dan fungsi yang kelima adalah fungsi pengendalian, Fungsi yang dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan⁶.

5. Gaya Kepemimpinan.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berhubungan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.⁷ Menurut James, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

⁶ Ibid, hal 46

⁷ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hal. 12

Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.⁸

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

6. Macam – macam Gaya Kepemimpinan

Dalam hal ini, menurut Rodald Lippits dan Ralplh K.White, terdapat tiga katagori gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan bebas.⁹

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

⁸Biatna Tampubolon, “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”, dalam *Jurnal Standarisasi*, No. 9, hal. 107.

⁹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 303

Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih. Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya.

Dalam bahasa sederhana, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan jenis ini merupakan diplomator yang ulung, atau win-win solution. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya demokratis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat – sangat keterlaluhan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyengangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif apabila, Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih dan punya semangat

bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya terjadi win-loss solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.¹⁰

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah.

Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga

¹⁰ Mohammad Ulul Ilmi, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negara Sipil*, Jurnal , FISIP,UNAIR, Voleme 4, Nomer 3,2016.

mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya.

Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*).

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan anak buahnya untuk bebuat sesuka hatinya, pemimpin hanya berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok- kelompok kecil. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasehat, yang

dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang mememerlukannya.

Kesempatan itu diberikan baik sebelum maupun sesudah anggota yang bersangkutan menetapkan keputusan atau melakukan suatu kegiatan. Pemimpin melepaskan diri dari tanggung jawab (*deserter*) dengan menuding bahwa yang salah adalah anggota kelompok/organisasinya yang menetapkan atau melaksanakan keputusan kegiatan tersebut. Oleh karena itu bukan dirinya yang harus dan perlu dimintai pertanggungjawaban telah berbuat kekeliruan atau kesalahan.

Penerapan gaya kepemimpinan bebas dapat menguntungkan, diantaranya bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Namun, kepemimpinan ini membawa kerugian bagi organisasi antara lain berupa kekacauan tiap pegawai bekerja menurut selera masing – masing. Kebebasan dalam menetapkan suatu keputusan atau melakukan suatu kegiatan dalam tipe kepemimpinan ini diserahkan sepenuhnya pada orang – oran yang dipimpin. Oleh karena setiap manusia mempunyai kemauan dan kehendak sendiri, amaka berakibat suasana kebersamaan tidak tercipta, kegiatan menjadi gtidak terarah dan simpang siur.¹¹

¹¹ Mohammad Ulul Ilmi, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negara Sipil*, Jurnal , FISIP,UNAIR, Voleme 4, Nomer 3,2016

B. Tinjauan Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.¹²

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan dalam istilah bahasa inggrisnya disebut “motivasion”. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dapat di definisikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan (motif) pada individu atau kelompok agar bertindak.¹³

Pendapat yang lain mengatakan bahwa ialah kehendak atau dorongan untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Motivasi menurut Denis D Umsot diartikan sebagai proses yang menyebabkan prilaku seseorang menjadi bergairah, terarah dan tidak mudah putus asa.¹⁴

¹² Sulistyorini, *Menejemen pendidikan islam*, (Surabaya : Elkaf, 2006), hal.193

¹³ Ngalim Purwanto, *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1992), hal 53

¹⁴ Sulistyorini, *Menejemen pendidikan islam*..... hal.194

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau lembaga. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang mereka miliki. Motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.¹⁵

3. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (*intrinsik*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

Ada dua faktor utama didalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan,

¹⁵ George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131

dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain adalah yang pertama motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

Yang kedua faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi ini disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri karyawan, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.¹⁶

4. Teori Motivasi.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam bukunya yang berjudul “*motivation and personality*”. Menurut teori Abraham Maslow hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator yaitu¹⁷:

a. *Physiological Needs*.

Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang,

¹⁶ George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal. 175-176

¹⁷ Makmuri Muclas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2012) hal.183

seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

b. *Safety and Security Needs.*

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah dalam dua bentuk, yaitu: Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Dan Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

c. *Affiliation or Acceptance Needs.*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja; Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting.

Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan; Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang; Kebutuhan akan perasaan ikut serta, setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan “saran-saran, pendapat-pendapatnya” kepada pimpinan mereka.¹⁸

d. *Esteem or Status Needs.*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

e. *Self Actualization.*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

¹⁸ Makmuri Muclas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2012) hal.184

C. Tinjauan Tentang Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.¹⁹

Menurut Rachmawati, mengemukakan bahwa pelatihan merupakan ” wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”. Pelatihan

¹⁹ Marnawati, Sukmawati Marjuni, dan Inrayani Nur, *Analisis Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Polres Kepulauan Selayar*, (Makasar : Jurnal Majemen Ekonomi Edisi III,2016). hal.71

merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.

Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2. Tujuan Pelatihan Kerja.

Tujuan – tujuan utama pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu²⁰ :

- a. Memperbaiki kinerja. Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikuti pelatihan dapat kemungkinan memperbaiki kinerjanya. Kendatipun pelatihan tihan meperrbaiki semua permasalahan kinerja, tetapi program yang baik, sering kali dapat meminimalkan permasalahan tersebut.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatihan (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan

²⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang : UIN – Malang Press). 2009. hal 234

teknologi – teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan menjadi sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan pasti haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat ditregasikan ke dalam organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Sering sorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi : *job competent*”, yaitu mampu mencapai tingkat output daning standart kualitas yang diharapkan. Penyebabnya adalah : *pertama*, sistem seleksi karyawn tidaklah sempurna, artinya meskipun hasil – hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan bahwa sorang karyawan mempunyai probalitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan, namun terdapat ssaat –saat tertentu prediksi tidaklah valid.

Pelatihan seringkali digunakan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan baru yang diprediksi dengan kinerja aktualnya. *Kedua*, manajemen sengaja mengangkat karyawan yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Kondisi ini dimungkinkan apabila jumlah lowongan melebihi jumlah pelamar. *Ketiga*, seringkali manajemen mengangkat karyawan yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semiahli, daripada karyawan ahli dalam satu bidang pekerjaan. Untuk memberikan

keahlian khusus tersebut, karyawan yang bersangkutan dikutkan pada program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan – tujuan organisasional yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antar pribadi, standart dan kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kekurangan persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya.

Pelatihan adalah salah satu cara penting yang dapat dilakukan, selain juga dapat dengan memanfaatkan jasa konsultan luar, untuk memecahkan permasalahan – permasalahan tersebut. Tujuan spesifik dalam menyelesaikan permasalahan operasional antara lain: Untuk meningkatkan kualitas output, Untuk menurunkan biaya limbah dan perawata, Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan, serta untuk mencegah timbulnya antipasti karyawan.²¹

- e. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan perkembangan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan – tantangan baru pada pekerjaanya, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas – aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang

²¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Persfektif Integratif* hal 235

lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivai karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang organisasi yang lebih tinggi dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan karyawan yang ada melalui pelatihan dan pengembangan, manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan. Karena jika tidak karyawan yang berorientasi pencapaian (*achievement oriented*) akan memilih keluar dan mencari perusahaan lain yang memberikan kesempatan promosi bagi kemajuan karir mereka²²

3. Macam-macam Pelatihan Kerja.

Pelatihan yang diikuti harus disesuaikan dengan kebutuhan agar tujuan yang ingin dicapai terpenuhi. Karena itu, pelatihan mempunyai berbagai macam yang berbeda tergantung kebutuhannya. Adapun jenis-jenis-jenis pelatihan kerja menurut Simamora adalah sebagai berikut:

²² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*..... hal 236.

a. Pelatihan keahlian-keahlian.

Pelatihan keahlian-keahlian (*Skill Training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi-organisasi. Program latihannya relatif sederhana, yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan ulang.

Pelatihan ulang (*Retraining*) adalah subset pelatihan keahlian-keahlian, hal ini berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Misalnya: karyawan yang selama ini menggunakan mesin-mesin konvensional sekarang harus dilatih ulang untuk menggunakan mesin-mesin produksi yang terkomputerisasi.

c. Pelatihan fungsional silang.

Pelatihan fungsional silang (*Cross Functional Training*), pada dasarnya organisasi telah mengembangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci. Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lain selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan tim.

Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim dalam banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim dan jika anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau konflik, efisiensi keseluruhan unit kemungkinan akan terganggu.

e. Pelatihan kreativitas.

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Salah satu ancangan yang lazim dipakai adalah Brainstorming, dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebebaskan mungkin. Setelah jumlah gagasan dianggap cukup banyak, maka para partisipan tersebut diminta memberikan penilaian-penilaian rasional dari segi biaya dan kelayakan²³.

D. Tinjauan Tentang Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004). hal.98

kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena hal ini dapat digunakan untuk mengevaluasi, apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak juga organisasi yang kurang bahkan tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.²⁴

²⁴ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 199

2. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.²⁵ Menurut UU ketenaga kerjaan ada dua macam karyawan:

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
Calon karyawan tetap perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Calon karyawan kontrak ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu menurut jenis dan sifat dari pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu.

3. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

²⁵Umar. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. (PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2003).hal.10

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan dan juga dipengaruhi oleh keterampilan.

Menurut Robert L. Malthus dan John H. Jacson berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan, Hubungan dengan organisasi.²⁶

Selain itu Donelly Gilson dan Invancevich juga mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain : Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan kebutuhan dan sifat, Persepsi terhadap tugas, Imbalan dan Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai/karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara nyata dengan hasil yang diharapkan. Standar kinerja pekerjaan (*performance standard*) menentukan tingkat kinerja karyawan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria terhadap mana kesuksesan pekerjaan diukur.

Biasanya standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas

²⁶ Syarifuddin alwi, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, diakses tanggal 26 Maret 2019. pukul 04.00

sebuah pekerjaan tertentu.²⁷ Menurut Alwi, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu: Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi, Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan, Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk, Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka, Standar kinerja haruslah mudah diukur, Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan dan pimpinan, dan Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi. Pertama menjadi tujuan atau sasaran-sasaran dari upaya-upaya karyawan/pegawai. Jika standar telah dipenuhi maka karyawan atau pegawai akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaiannya.²⁸ Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi di lembaga atau perusahaan tersebut.

²⁷ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*hal. 63

²⁸ Syarifudin Alwi, *Management Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2001), hal. 187

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu²⁹:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

²⁹ Robbins Stephen P., *Perilaku Organisasi PT Indeks*, (Jakarta: Kelompok Gramedia), hal. 260

E. Tinjauan Tentang Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS)

1. Pengertian Koperasi Syariah

Dilihat dari segi bahasa, secara umum koperasi berasal dari kata-kata latin yaitu, *cum* yang berarti *dengan*, dan *apareri* yang berarti *kerja*. Dari dua kata ini dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *co* dan *operation* yang dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Cooperation veregening* yang berarti bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan secara etimologi, koperasi ialah suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama dengan penuh kesadaran untuk meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar sukarela secara kekeluargaan.³⁰

Istilah bekerja sama berdasarkan atas asas kekeluargaan, secara otentik juga digunakan dalam konstitusi negara UUD 1945 sebagai tipologi sistem perekonomian nasional. Dalam penjelasannya, istilah usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan disebut koperasi. Dalam undang-undang 25 Tahun 1992 dinyatakan bahwa yang dimaksud koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasar atas asas kekeluargaan.

Dalam perjalanannya koperasi yang sebenarnya sangat sesuai dengan jiwa bangsa Indonesia justru perkembangannya tidak

³⁰Sutantya Rahardja Hadikusuma, *Hukum Koperasi Indonesia* cet. II, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal. 1.

mengembirakan. Koperasi yang dianggap sebagai anak kandung dan tulang punggung ekonomi kerakyatan justru hidupnya timbul tenggelam, sekalipun pemerintah telah berjuang keras untuk menghidupkan dan memberdayakan koperasi di tengah-tengah masyarakat. Begitu banyak kemudahan yang diperoleh oleh badan hukum koperasi melalui berbagai fasilitas, namun tidak banyak mengubah kehidupan koperasi itu sendiri.³¹

2. Dasar Hukum Koperasi

Dalam islam misi yang diemban koperasi yaitu kebersamaan merupakan salah satu diantara nilai penting yang dapat menumbuhkan sikap tenggang rasa dan persaudaraan diantara sesama. Karena itu koperasi dalam ayat Al-Qur'an mendapat Justifikasi dengan legitimasi normatife - teologis dan salah satu ayat Al-Qur'an yang dijelaskan pada surat Al-Maidah ayat 2 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang

³¹ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi ...*, hal. 252

yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”(QS. Al-Maidh ayat 2).

3. Sumber-Sumber Dana Koperasi dan Jenis-jenis Koperasi

Sumber dana merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan koperasi simpan pinjam dalam rangka memenuhi kebutuhan dana para anggotanya. Bagi anggota koperasi yang kelebihan dana diharapkan untuk menyimpan dananya di koperasi dan kemudian oleh pihak koperasi dipinjamkan kembali kepada para anggota yang membutuhkan dana dan jika memungkinkan koperasi juga dapat meminjamkan dananya kepada masyarakat luas.

Setiap anggota koperasi diwajibkan untuk menyetor sejumlah uang sebagai sumbangan pokok anggota, disamping itu ditetapkan pula sumbangan wajib kepada para anggotanya. Kemudian sumber dana lainnya dapat diperoleh dari berbagai lembaga baik pemerintah maupun lembaga swasta yang kelebihan dana.

Secara umum sumber dana koperasi, Berasal dari para anggota koperasi berupa : Wajib, Iuran pokok, Iuran sukarela. Sedangkan yang berasal dari luar koperasi yaitu Badan pemerintah, Perbankan dan Lembaga swasta lainnya.

Pembagian keuntungan diberikan kepada para anggota sangat tergantung kepada keaktifan para anggotanya dalam meminjamkan dana. Sebagai contoh dalam koperasi simpan pinjam semakin banyak seorang anggota meminjam sejumlah uang, maka pembagian keuntungan akan lebih besar dibandingkan dengan anggota yang tidak meminjam, demikian pula sebaliknya.³²

Salah satu tujuan pendirian koperasi didasarkan kepada kebutuhan dan kepentingan para anggotanya. Masing - masing kelompok masyarakat yang mendirikan koperasi memiliki kepentingan ataupun tujuan yang berbeda. Perbedaan kepentingan ini menyebabkan koperasi dibentuk dalam beberapa jenis sesuai dengan kebutuhan kelompok tersebut.

Jenis- jenis koperasi berdasarkan bidang usahanya terdiri dari:

- a. Koperasi konsumen
- b. Koperasi produsen
- c. Koperasi jasa
- d. Koperasi simpan pinjam

³² Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi ...*, hal. 253.

4. Prinsip-Prinsip Koperasi

Adalah pedoman bagi koperasi - koperasi dalam melaksanakan nilai-nilai koperasi dalam praktik. Dan prinsip-prinsip koperasi sebagai berikut:

a. Keanggotaan yang sukarela dan terbuka.

Koperasi adalah organisasi yang bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang bersedia menggunakan jasa-jasanya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaannya, tanpa membedakan jenis kelamin, latar belakang sosial, ras, politik dan agama.

b. Pengawasan demokratis oleh anggota.

Koperasi adalah organisasi yang demokratis yang diawasi oleh para anggotanya, yang secara aktif menetapkan kebijakan dan membuat keputusan. Pria dan wanita yang dipilih sebagai wakil anggota bertanggung jawab kepada rapat anggota.

c. Partisipasi anggota dalam kegiatan ekonomi.

Para anggota memberikan kontribusi permodalan koperasi secara adil dan melakukan pengawasan secara demokratis (Terhadap modal tersebut).

d. Kerja sama antar koperasi.

Koperasi melayani anggotanya secara kolektif dan memperkuat gerakan koperasi dengan bekerja sama melalui organisasi koperasi tingkat lokal, nasional, regional dan internasional.

e. Kepedulian terhadap masyarakat.

Koperasi melakukan kegiatan untuk pengembangan masyarakat sekitarnya secara berkelanjutan, melalui kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh rapat anggota

F. Kajian Penelitian Terdahulu.

Penelitian-penelitian terdahulu yang bisa membantu peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini, maka peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Heni Purwanti, jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan”, Universitas PGRI Yogyakarta, 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan faktor kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap pelatihan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan toko prima srandakan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, motivasi dan pelatihan yang baik. Penelitian ini merupakan penelitian yang hampir sama dengan yang telah dilakukan oleh Heni Purwanti, persamaannya terletak pada variabel – variabel yang digunakan (X) sedangkan perbedaannya

yaitu jika dalam penelitian Heni Purwanti memilih Toko Prima Srandakan sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih lokasi penelitian di Kspps Tunas Artha mandiri.³³

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Endah Susetyo Indriyati, jurnal yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami.”, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, 2017. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Terhadap Etika Kerja Islami Sebagai Variabel *Moderating* Studi Kasus Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dari hasil penelitian dan analisis data maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan Terhadap Etika Kerja Islam. Penelitian ini merupakan penelitian yang hampir sama dengan yang dilakukan oleh Endah Susetyo Indriyati yang menggunakan dua variabel (X) yang sama, Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan perbedaannya yaitu jika dalam penelitian Endah Susetyo Indriyati

³³ Heni Purwanti, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kineja Karyawan Toko Prima Srandakan*, (Yogyakarta : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015), hal. 9

menggunakan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel ketiga dan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Terhadap Etika Kerja Islami (Y).³⁴

Hasil Penelitian yang dilakukan Tengku Rizka Harida, jurnal judul “Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru”, Universitas Riau Pekanbaru Indonesia, 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan kuantitatif.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengujian terhadap pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang hampir sama dengan yang dilakukan oleh Tengku Rizka Harida yang menggunakan dua variabel sama Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan (X2) serta kinerja karyawan sebagai (Y) Sedangkan perbedaannya yaitu jika dalam penelitian Tengku Rizka Harida yang hanya menggunakan dua variabel sama Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan, di Penelitian ini menggunakan 3 variabel (X) yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2) dan Pelatihan (X3) serta penelitian ini memilih lokasi penelitian di KSPPS TAM.³⁵

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lita Lestari, jurnal judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan “

³⁴ Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*, (Yogyakarta : UPAJIWA DEWANTARA Vol.1 No.2, 2017), hal. 144

³⁵ Tengku Rizka Harida, “*Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru*” , (Pekanbaru : JOM Fekon Vol.2 No.1, 2015), hal. 12

Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal. Metode peneliian yang digunakan adalah kuantitatif Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang hampir ssama dengan yang dilakukan oleh Lita Lestari karena mengggunkan 2 variabel sama yaitu Pelatihan sebagai (X3) dan motivasi (X2) sedangkan perbedaannya yaitu jika dalam penelitian Lita Lestari menggunakan 2 variabel sama dengan penelitian ini dan lokasi tempat penelitian yang berdeda.³⁶

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soraya Eka Ayudiati, jurnal judul “ Analisis Pengaruh Lotus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating”, Universitas Diponegoro Semarang, 2010. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang dengan menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, yaitu Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif yang memberikan kesimpulan bahwa Variabel

³⁶ Lita Lestari, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah*,(UNIVERSITAS SANATA DHARMA, 2016)

bebas locus of control dengan etika kerja islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang hampir sama dilakukan oleh Soraya Eka Ayudiati karena menggugurkan kinerja sebagai (Y) sedangkan perbedaanya dalam penelitian ini menggunakan *Locus Of Control* sebagai variabel (X).³⁷

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Mgfiroh , jurnal judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah Kjks Kabupaten Kendal (Studi Kasus Kjks Di Kecamatan Rowosari Dan Weleri” , Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2012. Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hipotesis sebagai berikut: Variabel kepemimpinan Islam (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil kesimpulan kepemimpinan Islam dan motivasi kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kecamatan Rowosari dan Weleri kabupaten Kendal, Pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri Kabupaten Kendal dapat diartikan bahwa hubungan antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan cukup. Penelitian ini hampir sama dengan

³⁷ Soraya eka ayudiati, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating”, (Universitas Diponegoro Semarang), 2010.

penelitian yang dilakukan oleh Siti Magfiroh karena menggunakan kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel sedangkan perbedaannya variabel yang mempengaruhi dan lokasi penelitiannya.³⁸

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani, judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy), Universitas Negeri Yogyakarta, 2016. Hasil analisis penelitian Ada hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil hitung koefisien determinasi sehingga kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Didapat $R_y(1,2)$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai dan sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai dan memiliki sumbangan efektif. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 variabel yang sama kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Sedangkan perbedaannya adalah variabel yang mempengaruhi Kinerja (Y) dan lokasi penelitian.³⁹

³⁸ Siti Magfiroh, *Pengaruh Kepemimpinan Islam i Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah Kjks Kabupaten Kendal (Studi Kasus Kjks Di Kecamatan Rowosari Dan Weleri*, (Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang), 2012.

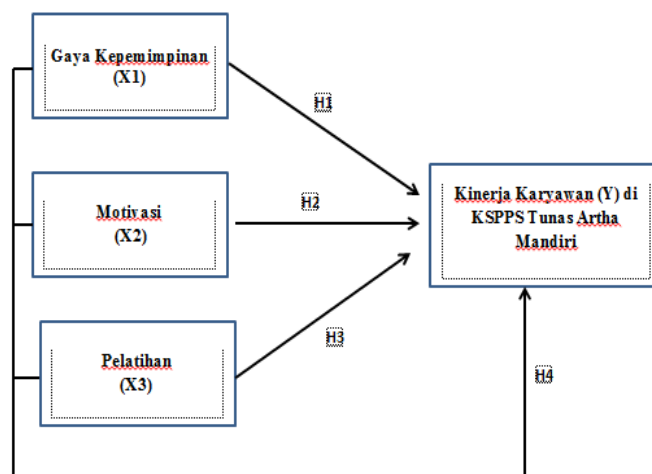
³⁹ Danang Setya Ramadhani, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)*, (Universitas Negeri Yogyakarta), 2016.

G. Kerangka Konseptual Penelitian.

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung” dengan variabel independent ialah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel pertama atau (X1), kemudian motivasi sebagai variabel ke dua atau (X2), dan pelatihan sebagai variabel ke tiga atau (X3) Terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan atayu (Y) yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung. Dalam konteks penelitian ini, maka aspek-aspek yang diukur dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



H. Hipotesis Penelitian :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut⁴⁰:

Secara etimologis hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu *hypo* berarti kurang *thesis* berarti pendapat. *Hypothesis* dalam dialek Indonesia menjadi hipotesa kemudian berubah menjadi hipotesis yang artinya suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna.⁴¹

Dari penjabaran tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

H₃: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*,...hal. 99

⁴¹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 85.

H₄: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.