

Latar Belakang

Undang-Undang Dasar 1945 khususnya pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Selanjutnya dalam penjelasan pasal 33 antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kekinisan orang seorang dan membangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Koperasi pada hakikatnya merupakan satu perkumpulan orang-orang yang mempunyai satu kepentingan yaitu secara bersama-sama, bantu-membantu, penub kegotong-royongan untuk mencapai satu tujuan bersama, yaitu peningkatan taraf hidup sesama anggotanya dan taraf peningkatan hidup masyarakat di lingkungan daerah kerjanya, yang sama-sama ekonominya (relatif) lemah. Kemudian berdasarkan bunyi pasal 3 Undang-undang 25 Tahun 1992 dapat dijabarkan bahwa tujuan koperasi Indonesia dalam garis besarnya meliputi tiga hal sebagai berikut : 1) untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya; 2) untuk memajukan kesejahteraan masyarakat; dan 3) ikut serta membangun tatanan perekonomian Indonesia. Ketiga tujuan tersebut sudah dimengerti bila koperasi mendapat kedudukan yang terhormat dalam pembangunan ekonomi.

Usaha koperasi sebagai salah satu lembaga keuangan nonbank menjadi penting peranannya dalam pembangunan ekonomi karena koperasi menghimpun dana masyarakat (anggota koperasi) salah satunya dan usaha simpan pinjam kemudian menyalurkannya kepada anggota koperasi yang membutuhkan sehingga kesejahteraan masing-masing anggota dapat ditingkatkan. Melihat peranan koperasi yang begitu penting dalam pembangunan ekonomi yang semakin meningkat, maka semakin terasa kebutuhan akan hadirnya koperasi yang kuat dan dapat diandalkan.

Salah satu kunci dalam membentuk usaha koperasi yang kuat dan dapat diandalkan dalam pembangunan ekonomi terletak pada pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada di dalam koperasi tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Peran pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk koperasi berada pada pundak seorang pimpinan.

Koperasi adalah suatu usaha bersama yang berdasar atas asas kekeluargaan, oleh karena itu seorang pemimpin harus menghindari terciptanya pola hubungan dengan karyawan yang hanya mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional,

menghindarkan diri dari *one man show*, sebaliknya harus menekankan path kerjasama kesejawatan, menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua karyawan percaya diri, menghindari diri dari wacana retorika, sebaliknya perlu membuktikan memiliki kemampuan unjuk bekerja secara profesional.

Gibson (1996:124) dalam Torang (2012:124) berpendapat bahwa "peran kepemimpinan signifikan berpengaruh untuk memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok". Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat perusahaan atau organisasi sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut termasuk koperasi.

Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dan dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya. Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki keunikan tersendiri, mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, pemikiran serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan seorang pemimpin yang handal dan efektif. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan harmonis antara seluruh karyawan.

Menurut Siagian (2003:172) bahwa, "gaya otoriter, partisipatif, delegatif dan situasional adalah gaya kepemimpinan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tujuan memungkinkan pimpinan atau manajer mempengaruhi bawahan untuk mengikuti peraturan yang diterapkan dengan maksud meningkatkan kinerja". Karena setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda, maka penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan".

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, menyebutkan bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi

kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya *job description* (pembagian tugas yang jelas dan tuntas) dari atasan sampai pada pegawai atau petugas yang paling bawah. Sehingga dengan demikian, setiap orang tahu dan sadar apa yang menjadi tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan pekerjaan itu dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itulah disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan lembaga. Disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berbicara mengenai kinerja dalam konteks organisasi, terkadang pemimpin organisasi tidak menyadari bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Begitupun kaitannya antar pemimpin dan karyawan tidak dapat disangkal gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila kinerja rendah maka mempengaruhi hasil kerja yang kurang signifikan, walaupun disadari bahwa kinerja karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang sangat berperan dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Perusahaan menginginkan pemimpin yang bukan hanya mementingkan laba begitupun path lembaga koperasi yang menginginkan pemimpin yang lebih mengoptimalkan tugas serta tanggungjawab sebagai pemimpin.

Mengantisipasi munculnya beberapa anggapan dari beberapa karyawan tentang proses pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan dalam berbagai organisasi, maka sepatutnyalah seorang pemimpin melakukan perbaikan dalam hal gaya kepemimpinan yang mampu diterima seluruh karyawan sehingga melahirkan kinerja karyawan yang lebih maksimal serta tanggung jawab sebagai karyawan lebih meningkat.

Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa di yang berlokasi di A. Tanjung Alang Makassar. Unit usaha dikelola Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa Di Kota Makassar hingga saat ini adalah unit usaha simpan pinjam (*core business*). Unit usaha yang di kelola oleh Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa Di Kota Makassar tidak lepas dari peran strategis karyawan yang

senantiasa berupaya sernaksimal rnungkin untuk meningkatkan dan mengembangkan Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa Di Kota Makassar.

Sehubungan dengan permasalahan yang akan di teliti yaitu inembahas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Seorang pemirnpm harus rnenerapkan gaya keperimpinan untuk mengelola bawaharnya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:67).

Berdasarkan uraian teori dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk inelakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa Di Kota Makassar".

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Sambung Jawa Di Kota Makassar