

## **PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) KARYA PERDANA DESA SULI INDAH KECAMATAN BALINGGI**

**Ni Luh Ayu Sulistyawati**

**Wiri wirastuti**

Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email : ayusulis111@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam karya perdana desa suli indah kecamatan balinggi. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis metode sensus dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden. Teknik analisis yang dapat digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 21.0 dengan teknik penentuan sampel jenuh, yang semua pada anggota dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta desain pekerjaan dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi.

**Kata kunci:** desain pekerjaan, kepemimpinan, dan kinerja.

### **Abstract**

*This study into determine of the influence of work disign and leadership on employees performance at karya perdana saving and loan cooperative of suli indah village balinggi sub-distict. The research method yse in this study uses census method analiysiswith a quantitative approach, with a total sample of 31 respondents used in the study. The analysis technique used multiple linear regression analysis with of the SPSS 21 program and the sampling technique is the saturated sample, where all at members of the population are sampled as research hypothesis testing result show that wrk design and leadership simultanearneously have a significant effect on employee and work design and leadership partially affect employee at at karya perdana saving and loan cooperative of suli indah village balinggi sub-distict.*

**Keywords:** work design, leadership and performance

### **PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan Badan usaha yang berbadan hukum yang ruang geraknya lebih dari persereroan terbatas. Koperasi juga lembaga yang dapat menjalankan suatu kegiatan usaha, kegiatan usaha dapat dimaksud seperti pelayanan kebutuhan keuangan, kegiatan pemasaran, pengkreditan, tabungan, dan kegiatan lainnya. Pelayanan yang diberikan diharapkan dapat membantu anggota koperasi maupun masyarakatnya. Menurut *international cooperative alliance* (ICA) dalam kasmir (2007:18) menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Koperasi simpan pinjam adalah suatu bentuk dari koperasi yang berdiri dan para anggota-anggotanya adalah orang dan sekelompok yang tergabung pada koperasi. Seseorang yang tidak terdaftar pada koperasi tidak dapat menyimpan atau meminjam dana dari koperasi simpan pinjam tersebut. Undang-undang mengenai pengkoperasian yang menjadi acuan pendirian badan hukum koperasi adalah undang-undang nomor 25 tahun 1992 tentang pengkoperasian, kini dihapuskan dengan munculnya undang-undang nomor 17 tahun 2013 yang baru. Dahulu anggaran dasar koperasi dibuat oleh pejabat kementerian koperasi, tetapi sejak adanya keputusan menteri nomor 98 tahun 2004 tugas tersebut dialihkan kenotaris yang diangkat

sebagai notaris pembuatan akta koperasi. Kini dengan UU no. 17 tersebut koperasi cenderung mengarah kekuatan modal, atau banyak yang menyebutnya dengan kapitalis. Koperasi hanya menjalankan suatu jenis usaha. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan yang berada pada koperasi karya perdana memiliki pengaruh yang besar dalam keberhasilan kegiatan operasional usaha yang dimana dalam setiap kegiatannya mempunyai hubungan disetiap devisinya dan memerlukan komunikasi yang baik serta di dukung oleh desain pekerjaan pada koperasi.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja berasal dari suku kata *job performance* (prestasi kerja yang bisa dicapai oleh seseorang) Kinerja yang dicapai oleh karyawan, kinerja dapat diukur dengan kemampuan dalam kualitas, kuantitas, menyelesaikan tugas-tugas dan bertanggung jawab yang dikerjakan oleh seluruh karyawan. Karyawan pada Koperasi Karya Perdana dalam mengerjakan pekerjaannya sudah cukup baik namun dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada koperasi karya perdana sendiri masih kurang seperti pelayanan nasabah, cara kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, dan memenuhi target dalam penyelesaian tugas yang diberikan, penggunaan komputer yang masih perlu dilakukan pelatihan hal ini disebabkan kurangnya keterampilan yang dimiliki dalam hal pelayanan kepada nasabahnya, dan dari segi kuantitas kerja pada koperasi karya perdana dapat dilihat seberapa lama karyawan bekerja dalam waktu yang ditentukan. Sehingga perlunya untuk meningkatkan kuanlitas, Pada pelaksanaan tugas pada koperasi karya perdana masih perlu ditingkatkan karena banyaknya kesalahan dalam pelaksanaan tugas seperti terjadi kesalahan input, banyaknya keluhan dari nasabah dan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dituntut untuk bertanggung jawab. karyawan pada koperasi karya perdana dituntut untuk memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan standar yang ada, selain itu karyawan perlu memahami semua petunjuk dan aturan kerja dalam melayani nasabah serta karyawan dituntut berperan aktif dalam setiap kegiatan-kegiatan operasional, Karyawan Pada Koperasi Karya Perdana Tanggung jawabnya masih kurang seperti hasil kerja yang belum memenuhi target, tingkat disiplin karyawannya, kekompakan dalam bekerja, dan bekerjasama. Sehingga dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan perlu memperhatikan SOP dalam melaksanakan tugasnya sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya desain pekerjaan dan kepemimpinan.

Menurut Hackman dan Oldham (*dalam* Marwansyah (2009:78) Desain pekerjaan merupakan pendekatan atau alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, adapun desain pekerjaan meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, arti penting tugas, otonomi, dan umpan balik. berdasarkan pengamatan yang dilakukan peran desain pekerjaan sangat penting dan sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja seperti menggunakan keahlian dan keterampilan baru, arti penting tugas, diberdayakan dan adanya umpan balik dari atasan maupun rekan kerja. *Skill Variety* (Keragaman keahlian) *Skill variety* adalah tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pada koprasi karya perdana mempekerjakan lebih banyak karyawan dengan lulusan SMA sederajat dibandingkan dengan lulusan Strata 1, dimana hal ini dibuktikan bahwa jumlah karyawan sebanyak 31 orang, 25 di antaranya lulusan SMA dan 6 orang lainnya lulusan strata S1. hal ini menjadi faktor dalam penurunan kinerja pada karyawan sehingga karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki masih perlu dilakukan pelatihan atau training. *Task Identity* (indentitas pekerjaan) Identitas pekerjaan mengacu pada seberapa utuh suatu pekerjaan ditangani oleh seorang karyawan. Pada koperasi karya perdana pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan tidak dikerjakan secara utuh dimana satu pekerjaan terbagi menjadi beberapa bagian dan di kerjakan oleh berbeda karyawan maka para karyawan mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengidentifikasi salah satu hasil kerja dengan upaya mereka sendiri. Para karyawan hanya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak memiliki rasa kebanggan atas pekerjaan yang dilakukan. *Task Significance* (makna pekerjaan) karyawan yang mengetahui seberapa penting arti pekerjaan yang mereka lakukan terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Berkaitan dengan identitas pekerjaan Pada koprasi karya perdana karyawan hanya melakukan sebagian kecil dari pekerjaan sehingga karyawan tidak bisa melihat suatu hasil kerja dengan upaya mereka sendiri sehingga dengan ini karyawan tidak dapat mengetahui seberapa penting hasil pekerjaan yang mereka lakukan berkontribusi untuk pengembangan organisasi. *autonomy* (Otonomi) adalah Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pada koperasi karya perdana karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, karyawan yang

tidak diberdayakan merasa malas dengan pekerjaan yang monoton saja. *Feedback* (umpan balik) merupakan kesempatan suatu pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik dan respon baik dari atasan maupun rekan kerja. Besarnya intensitas umpan balik yang didapatkan oleh karyawan menjadi faktor penentu kualitas suatu pekerjaan. pada koperasi karya perdana menerapkan sistem reward dan punishment yang dimana karyawan diberikan penghargaan bila karyawan berkontribusi lebih pada koperasi dan sebaliknya karyawan akan diberikan punishment apabila karyawan melanggar aturan dari standar kerja yang ditetapkan.

Kepemimpinan juga adalah faktor penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Kepemimpinan menurut (Schermer-Horn 2011) merupakan proses untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar dapat bekerja keras dan menyelesaikan tugas-tugas penting. Organisasi bisa berjalan dengan baik bila pimpinan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik Seorang pemimpin dapat merumuskan dan menjelaskan visi, misi, dan tujuan serta strategi yang jelas kepada karyawannya. Untuk dapat menerapkan hal tersebut diperlukan komunikasi baik verbal maupun lisan agar dapat diterima dengan baik oleh karyawannya, Kepedulian kepada anggota dan lingkungan Seorang pemimpin juga harus memiliki kepekaan dan kepedulian kepada bawahannya serta memiliki lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman bekerja ditempat atau organisasitersebut, yang nantinya memberikan pengaruh positif seperti peningkatan kinerjanya.

Merangsang anggota Seorang pemimpin memiliki kemampuan merangsang anggota untuk dapat meningkatkan kompetensi seperti melakukan pelatihan dan pengembangan karyawannya sehingga karyawan dapat memiliki keterampilan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik. Menjaga kekompakan tim Seorang pemimpin dalam menjaga kekompakan timnya dalam hal ini pemimpin mengajak karyawan untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pemimpin juga harus bisa menyelesaikan konflik yang terjadi antar anggota dengan baik. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin dalam setiap organisasi memiliki peranan yang sangat penting selain menjaga kekompakan tim, pemimpin juga dapat menjaga dan menghargai setiap perbedaan pada setiap karyawannya baik perbedaan pendapat, maupun keyakinan, dalam hal ini pemimpin perlu mengatasi konflik yang ada dalam setiap karyawannya

Melihat fenomena yang ada, Peran kepemimpinan sangat penting dalam setiap organisasi termasuk kepemimpinan pada koperasi karya perdana bahwa pemimpin dalam koperasi tersebut selain faktor usia dan latar belakang pendidikan SMP sederajat mengakibatkan proses komunikasi dan pengambilan keputusan lambat hal ini dikarekan pemimpin harus mempertimbangkan secara seksama untuk pengambilan keputusan tersebut hal ini juga berdampak pada kinerja karyawannya dan erat kaitannya dengan desain pekerjaan yang diterapkan pada koperasi tersebut

## **METODE PENELITIAN**

penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur (Sugiyono,2014:07) yang artinya penelitian ini berdasarkan dari asumsi dan ditentukan variabel, selanjutnya dianalisis menggunakan metode penelitian yang valid, yang ada dalam penelitian kuantitatif.

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti, dapat dikatakan bahwa populasi merupakan individu-individu, kelompok, atau keseluruhan subjek yang diteliti dalam suatu penelitian. adapun yang menjadi subjek penelitian ini yaitu karyawan pada Koperasi Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi yang berjumlah 31 orang.

Teknik penarikan sampel ialah Sampel jenuh merupakan teknik yang penentuan sampelnya yang anggota populasinya digunakan sebagai sampel hal ini dikarenakan jumlah populasinya relatif kecil, dimana setiap populasi dari objek penelitian dijadikan sampel (Sugiyono 2014:85). Sampel yang dipilih sebagai responden pada penelitian ini adalah karyawan pada koperasi Karya perdana Desa Suli Indah kecamatan balinggi yang berjumlah 31 Orang adapun Sumber Data yaitu : Sumber data primer Merupakan sumber data yang secara langsung dikumpulkan peneliti dengan berbagai macam cara seperti: wawancara, observasi lapangan, kuisisioner untuk responden dalam hal ini karyawan pada Koperasi Karya Perdana Desa Suli Indah di Kecamatan Balinggi, dan Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian langsung dikumpulkan peneliti untuk penunjang dari sumber primer. Sumber data sekunder dapat dikatakan sebagai data yang dapat tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, buku (kepustakaan), seperti struktur organisasi, data jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya atau

pihak-pihak lain yang memberikan data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan untuk Teknik Pengumpulan data yaitu:

Observasi dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati secara langsung desain pekerjaan yang ada pada Koperasi Karya Perdana untuk memperoleh gambaran yang jelas sesuai kenyataan yang ada, Wawancara, dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui wawancara kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana selaku responden.

Teknik angket merupakan pengumpulan data yang dapat memberikan pada seperangkat dari pertanyaan dan pernyataan terkait dengan indikator desain pekerjaan dan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Perdana untuk dijawab oleh karyawan. Metode angket digunakan karena dianggap metode yang paling efisien sesuai dengan jenis penelitian. Dokumentasi yaitu pengumpulan data pada bentuk buku, arsip, dan dokumen, serta tulisan angka-angka serta gambar yang dapat berupa laporan dan keterangan yang mendukung penelitian

skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert agar dapat mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. dalam hal ini skala likert menunjukkan nilai peringkat pada setiap jawaban dan tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert merupakan skala yang populer dikalangan peneliti, karena penerapannya mudah dan sederhana dalam penafsiran. skala likert secara umum memiliki peringkat lima angka penilaian. Dengan memakai skala *Likert*, maka dapat dikatakan variabel yang dapat diukur dengan dijabarkan menjadi indikator variabel. sehingga kemudian indikator tersebut dapat menjadi titik tolak ukur dalam menyusun item-item pada instrument yang berupa pernyataan dan pertanyaan tertulis pada variabel desain pekerjaan, kepemimpinan dan kinerja.

### Pengujian Analisis Linear Berganda

Pada penelitian ini metode analisis yang bisa digunakan yaitu melalui penggunaan alat statistik regresi linear berganda (Multi Linear Regression) yang dapat digambarkan. Bila yang formulasi secara matematis regresi linear berganda diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Desain Pekerjaan
- X2 = Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b1, b2 = Nilai Koefisien Regresi
- e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Perhitungan dari analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.766	3.203		.863	.395
	X1	.217	.097	.306	2.231	.034
	X2	.422	.098	.591	4.307	.000

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Berdasarkan nilai dari tabel diatas, maka didapatkan persamaan dari regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2766 + 0,217X_1 + 0,422X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) adalah 2.766 artinya apabila variabel Desain Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi tetap positif 2.766
- b. Nilai koefisien dari regresi variabel Desain Pekerjaan ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu 0,217. Hal ini menyatakan bahwa nilai Desain Pekerjaan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 0,422. Hal ini menyatakan bahwa nilai Kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi.

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

**Tabel 2**  
**Hasil dari Pengujian Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square:	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	557.377	2	278.689	26.639	.000 <sup>b</sup>
Residual	292.930	28	10.462		
Total	850.307	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Berdasarkan hasil pada uji regresi dari tabel di atas maka, diperoleh sig.F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka diartikan bahwa variabel pada Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.76	3.20			.86	.39
1 X1	.21	.09	.30		2.23	.03
X2	.42	.09	.59		4.30	.00

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t signifikansi yaitu lebih besar dari  $\alpha$  0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen, dapat dijelaskan hasil uji t dari variabel independen adalah sebagai berikut:

### 1. Desain Pekerjaan (X1)

Variabel Desain Pekerjaan memiliki tingkat signifikansi  $t.sig. (0,034) < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Desain Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi” terbukti sehingga bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi  $t.sig. (0,000) < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi” terbukti atau bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Desain Pekerjaan (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi diketahui bahwa variabel Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari pengaruh Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan yang menjadi pemegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Yang berarti semakin baik Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Koperasi Karya Perdana memiliki Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan yang sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan konsepnya bahwa indikator desain pekerjaan menurut Hackman dan Oldham *dalam* Marwansyah (2009:78) Desain pekerjaan yang dimiliki meliputi: dari sisi keragaman keahlian, pada Koperasi Karya Perdana dilakukan upaya untuk meningkatkan keragaman keahlian adapun jenis keterampilan yang bervariasi dapat mendukung karyawan dalam bekerja, selain itu karyawan juga diberikan kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan atau keahlian baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Menurut Sulipan *dalam* Mila Badriah (2015:74) Desain pekerjaan dapat memotivasi dan memberi tantangan kepada karyawan. Desain pekerjaan dapat menunjukkan dari tujuan perusahaan untuk lebih efektif dan efisien produktif, serta mengurangi timbulnya rasa jenuh sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Heidjachman (2002) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu keterampilan dan tindakan pemimpin dalam cara bertingkah laku yang diatur untuk menyatukan tujuan individu dan kelompok dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan hasil yang menunjukkan Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan yang telah baik diharapkan Karyawan Pada Koperasi Karya Perdana terus menjaga dan meningkatkan Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan yang baik akan menciptakan suatu kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan pada sebuah instansi, karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja serta mempunyai semangat kerja, dan kinerja yang tinggi dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan yang efisien.

### **Desain Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi yang dilakukan pada diketahui bahwa variabel desain pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana bernilai positif artinya jika desain pekerjaan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan desain pekerjaan yang mendukung akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan Desain Pekerjaan yang semakin baik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Desain Pekerjaan meliputi keragaman keahlian dapat membantu karyawan dalam menggunakan keahlian yang dimiliki untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya sebaik mungkin dan variasi tugas dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Dari sisi identitas pekerjaan karyawan diharapkan mampu memahami standar operasional prosedur dengan baik dan melibatkan karyawan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari sisi makna pekerjaan karyawan dimaksudkan dalam

melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan semangat dan melakukan pekerjaan yang akan berdampak terhadap kelancaran pekerjaan orang lain.

Dari sisi otonomi dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkontribusi lebih bukan hanya menunggu perintah dan arahan dari atasan serta tidak kalah jauh pentingnya adalah umpan balik dimana lingkungan kerja yang mendukung, serta pimpinan yang memberikan masukan mengenai kualitas kerja karyawannya serta memberikan apresiasi untuk karyawan yang mempunyai prestasi kerja telah dicapai. Kondisi inilah yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Hal ini diperkuat dari pendapat (Sunarto,2005). Desain pekerjaan membantu agar menjelaskan pekerjaan apa yang dikerjakan, dan bagaimana harus mengerjakan pekerjaan tersebut, serta seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan serta bagaimana ketentuan perlu dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan. Dan pada hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian Pujoraharjo, (2015) dari Hasil penelitian menunjukkan desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik simultan maupun parsial. Dan penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif.

### **Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pada Koperasi Karya Perdana diketahui bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi bernilai positif artinya jika Kepemimpinan meningkat maka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada variabel Kepemimpinan dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yaitu:memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik, kepedulian terhadap anggota, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan. Peran pemimpin sangat penting untuk kemajuan organisasi, peran pemimpin adalah untuk mengatur karyawan dalam bekerja sehingga karyawan yang mempunyai ketekunan dan semangat untuk bekerja harus diapresiasi, selain itu pemimpin memberikan motivasi dan membantu karyawan yang menghadapi kendala, menjaga kekompakan tim tetap utuh salah satunya karyawan bersedia membantu rekan kerja dalam menghadapi kendala dan berorientasi pada kualitas kerja.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Gary Yukl (2005) kepemimpinan dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk dapat memahami serta setuju dan apa yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas dilakukan secara efektif, sehingga proses memfasilitasi pada upaya dari individu maupun kolektif agar bisa mencapai tujuan bersama. Dan didukung oleh hasil penelitian oleh I Komang Gede (2016) Penelitian dilakukan pada di seluruh BPR (Bank Perkreditan Rakyat) se-Kecamatan Sukawati Gianyar yang bergerak dibidang perbankan dengan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang mengangkat judul Pengaruh desain pekerjaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi, dapat disimpulkan sebagai berikut: Desain Pekerjaan (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi. Semakin tinggi desain pekerjaan dan kepemimpinan maka semakin baik dan tinggi juga kinerja karyawan, Desain Pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi. dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi.

## SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini sebagai berikut: dalam meningkatkan pengaruh Desain Pekerjaan Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi, sebaiknya koperasi simpan pinjam karya perdana memberikan kesempatan karyawan untuk dapat menggunakan keterampilan baru dengan cara memberikan pelatihan serta menambah variasi produk unggulan seperti transfer ke seluruh bank di Indonesia dan melayani pembayaran-pembayaran lainnya sehingga dengan menambah variasi tugas diharapkan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, dan Kepemimpinan yang sudah diterapkan pada Koperasi Karya Perdana sudah baik namun hendaknya perlu lebih mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Perlu adanya komunikasi intensif antara karyawan dan pimpinan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Serta kinerja pada koperasi karya perdana sudah baik, namun perlu dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Badriah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Emron Edison, Dkk, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta Bandung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2007. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A A . Anwar, Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen, P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi Ke 7 Jilid Kedua*: Jakarta Prehallindo.
- Sunarto, 2005. *Management Sumber Daya Manusia Startegik*. Yogyakarta: Amus.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Yukl, Gary 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Ketuju Penerbit: Jakarta.