

Potret Kepemimpinan Manajer Cabang Koperasi Simpan Pinjam KOMIDA Cabang Bandung

Herma Ervira Handayani

Jurusan Manajemen STIE STEMBI

Email : hermaelvira26@gmail.com

Ratna Ekawati

Jurusan Manajemen STIE STEMBI

Email: ratnaekawati98@gmail.com

Abstrak

Tujuan (1) mengetahui potret kepemimpinan Manajer Cabang (Branch Manager) koperasi simpan pinjam KOMIDA cabang Bandung berdasarkan karakteristik Intelligensia, dan (2) mengetahui potret kepemimpinan Manajer Cabang (Branch Manager) koperasi simpan pinjam KOMIDA cabang Bandung berdasarkan karakteristik kepribadian.

Desain/Metode Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KOMIDA sewilayah kerja cabang Bandung yang terdiri dari 5 orang untuk masing-masing cabang sehingga total keseluruhan responden adalah 45 orang.

Temuan (1) Potret kepemimpinan berdasarkan karakteristik intelegensia manajer KOMIDA cabang Bandung, dari respon karyawan KOMIDA diketahui secara keseluruhan hanya cukup baik. (2) Potret kepemimpinan berdasarkan karakteristik kepribadian manajer KOMIDA cabang Bandung, dari respon karyawan KOMIDA diketahui secara keseluruhan juga hanya cukup baik.

Implikasi Bagi peneliti selanjutnya dapat mengukur kepemimpinan dengan menggunakan dimensi atau indikator lain yang lebih sesuai dengan kondisi perusahaan tempat penelitian. Bagi manajer KOMIDA cabang Bandung sebaiknya dapat meningkatkan kemampuan intelegensia dan kepribadiannya.

Originalitas Penelitian dengan topik ini baru pertama kali diteliti pada KSP KOMIDA

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kepemimpinan, Intelegensia, kepribadian

I. Pendahuluan

Manusia merupakan sumberdaya utama dalam mengelola suatu perusahaan. Tanpa campur tangan manusia, target untuk mencapai visi dan misi perusahaan tidak akan terwujud. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang memotivasi, mengarahkan dan membimbing pegawainya. Seorang pemimpin pada umumnya dipandang sebagai seseorang yang mampu mengemban tanggung jawab dan dipercaya untuk menentukan kemana arah perusahaan akan bergerak. Maka dari itu, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam memanagerial perusahaan, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Anwar (2012), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Jadi, kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam mengarahkan dan mempengaruhi sekelompok orang (bawahan) untuk mencapai tujuan tertentu.

Proses mempengaruhi yang dimaksud adalah memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memelihara hubungan kerjasama antar pekerja, baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan yang

memiliki hubungan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno dan Priansa (2011) yang sebagaimana dikutip oleh Ciptaningsih dan Pusporini (2013), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Koperasi Mitra Duafa (KOMIDA) merupakan Koperasi simpan pinjam yang membantu perempuan berpendapatan rendah dalam pemenuhan modal usaha. Selain melakukan simpan-pinjam, sesuai dengan tujuan utama lembaga, KOMIDA juga menyediakan pelayanan non-keuangan berupa pelatihan kesehatan, memotivasi pendidikan bagi anak anggota, dan pengelolaan keuangan keluarga. Semua jenis pelayanan berkualitas tersebut tentunya didukung oleh staf yang kompeten dan berintegritas tinggi serta dipimpin oleh manajer cabang di setiap cabangnya.

Masalah yang ada dikoprasikan dari hasil penelitian banyak manajer cabang yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya, ada beberapa manajer cabang yang hanya menggunakan jabatannya hanya untuk kepentingan semata selain itu ada juga manajer yang menginginkan hasil atau targetan tercapai sedangkan dari dirinya tidak ada tindakan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui potret kepemimpinan Manajer Cabang (*Branch Manager*) koperasi simpan pinjam KOMIDA cabang Bandung berdasarkan karakteristik Inteligensia, dan (2) mengetahui potret kepemimpinan Manajer Cabang (*Branch Manager*) koperasi simpan pinjam KOMIDA cabang Bandung berdasarkan karakteristik kepribadian.

II. Kajian Teori

Koperasi Simpan Pinjam

Menurut UU No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang-orang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi simpan pinjam didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggota-anggotanya untuk memperoleh pinjaman dengan mudah dan dengan ongkos (bunga) yang ringan. Itulah sebabnya koperasi ini disebut pula koperasi kredit. Fungsi pinjaman dalam koperasi kredit adalah untuk memperbaiki ekonomi para anggotanya (Anoraga dan Widiyanti, 2007). Koperasi Simpan Pinjam secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan penyediaan dana dari anggota koperasi, dan kemudian melakukan penyimpanan serta mengeluarkan dana tersebut untuk keperluan dan kepentingan setiap anggota koperasi itu sendiri yang berdasarkan kesepakatan setiap anggota koperasi dalam rangka mencapai kebaikan bersama (Putri, 2017).

Menurut UU No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang untuk agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan pemimpin organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan organisasi berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan diterapkan oleh setiap pemimpin (Choiriyah, 2015). Adapun menurut Siagian dalam Trioyono (2016) kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki sesuatu yang dapat membedakannya dalam memimpin. Sesuatu hal tersebut dapat berupa pola perilaku, sifat, kebiasaan, watak, maupun ciri khas kepribadian pemimpin itu sendiri dalam memimpin. Hal ini sering disebut sebagai gaya atau style. gaya atau style pemimpin dapat mempengaruhi perilaku pemimpin maupun pengambilan keputusan di kepemimpinannya (Jasrul, 2015). Menurut Rivai dalam Nurlia (2017), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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.

Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin menurut Mulyadi dan Rivai (2009), antara lain:

- a. **Inteligensia.** Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat

mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

- b. **Kepribadian.** Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:
1. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
 2. Memiliki daya ingat yang kuat.
 3. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
 4. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
 5. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
 6. Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
 7. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
 8. Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

Menurut Hamalik (2007) untuk menjadi seorang pemimpin haruslah memenuhi beberapa syarat salah satunya adalah karakteristik Manajer. Manajer adalah pemimpin dalam suatu organisasi. Dia harus mampu melaksanakan pekerjaannya dan menggerakkan semua sumber yang tersedia guna mencapai tujuan organisasinya. Tugasnya sebagai manajer atau pemimpin pada gilirannya mempersyaratkan karakteristik tertentu yang harus terpenuhi adalah:

- a. Memiliki kondisi badan yang sehat.
- b. Memiliki pengetahuan dan pandangan yang luas.
- c. Memiliki keyakinan, bahwa organisasi yang dipimpinnya akan berhasil mencapai tujuannya.
- d. Memiliki pemahaman yang jelas tentang hakikat dan keunikan tujuan organisasi.
- e. Memiliki daya kerja dan antusias yang besar atas pekerjaannya.
- f. Memiliki kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.
- g. Memiliki sikap yang objektif dan rasional
- h. Memiliki sikap dan tindakan yang adil dalam memperlakukan bawahan.
- i. Menguasai prinsip-prinsip hubungan antar manusiawi.
- j. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- k. Memiliki kemampuan bertindak sebagai penasihat atau pembimbing bagi bawahan dan rekan kerjanya.
- l. Memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap semua aspek kegiatan organisasi

Adapun syarat lain untuk menjadi seorang pemimpin menurut Hamalik (2007) adalah sebagai berikut :

1. **Tingkah laku kepemimpinan** .Tingkah laku kepemimpinan tentunya dapat dipelajari asalkan manajer bersangkutan mau belajar. Pemimpin yang efektif perlu mempelajari kebutuhan kelompok dalam situasi tertentu dan bersikap luwes, bertingkah laku sesuai dengan tuntutan dan kondisi yang ada, disamping perlunya kerjasama dengan anggota kelompok dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang penting.
2. **Kepemimpinan dan pembuatan keputusan.** Pembuatan keputusan terdiri dari dua alternatif, yakni alternatif pembuatan keputusan masalah-masalah pribadi dan alternatif pembuatan keputusan masalah kelompok. Alternatif pertama dilakukan dengan cara membuat keputusan berdasarkan informasi yang dimiliki sendiri, atau berdasarkan informasi dari bawahan, atau menyebarkan masalah kepada bawahan untuk memperoleh gagasan dan saran atau menyebarkan masalah kepada seorang bawahan, lalu bersama-sama menganalisis dan membuat keputusan atau mendelegasikan masalah kepada seorang bawahan sambil melengkapinya dengan informasi yang serasi dan memberinya tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Alternatif kedua, yakni masalah pokok diselesaikan dengan cara memecahkan masalah sendiri atau memperoleh informasi dari bawahan dan pemimpin yang memecahkannya, atau membagi masalah kepada bawahan secara individual untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagi masalah tersebut melalui pertemuan kelompok untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagi masalah tersebut kepada satu kelompok dan bersama pemimpin mencapai kesepakatan dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Tipe Kepemimpinan

Menurut pendapat Siagian (2009) ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter Merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik. Dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.
 - b. Kegemarannya yang suka menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi dan tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial menyaingi dirinya.
 - c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihindangi sikap gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya.
 - d. Tujuan pribadinya sama dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan “konsekuensi” dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para anggota organisasi mengabdikan kepadanya.
 - e. Karena pengabdian para karyawan dianggap sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas karyawan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kriteria kekayaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma, moral dan etika.
 - f. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran.
 - g. Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrumen pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan.
2. Tipe Paternalistik Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini. Berbagai ciri-ciri yang menonjol adalah sebagai berikut:
- a. Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang untuk menonjolkan diri.
 - b. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui. Karena itu, dalam praktik tidak jarang menunjukkan gaya “menggurui” dan, bahwa para bawahannya harus melaksanakan apa yang diajarkannya itu. Dengan kata lain, dengan ciri ini, seorang pemimpin tidak membuka pintu atau memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk menunjukkan kreativitas dan inovasinya.
 - c. Memperlakukan para karyawan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahwa seolah-olah mereka masih anak-anak. Seorang pemimpin yang tergolong dalam tipe paternalistik tidak akan mendorong kemandirian para karyawannya karena tidak ingin mereka berbuat kesalahan yang pada akhirnya akan berakibat pada kerugian bagi organisasi.
 - d. Sifat melindungi. Bersifat melindungi yang memiliki arti negatif yaitu sikap seorang pemimpin yang tidak mendorong para karyawannya untuk mengambil risiko karena takut akan timbul dampak negatif bagi organisasi.
 - e. Sentralisasi pengambilan keputusan. Artinya, pemimpinlah yang menjadi pusat pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang untuk mengambil keputusan pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi tidak akan terjadi.
 - f. Melakukan pengawasan yang ketat.
3. Tipe Laissez Faire Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan “aneh” dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol ialah:
- a. Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan penyelesaiannya.
 - b. Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil risiko.
 - c. Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para karyawan dan lebih menyenangi situasi bahwa para karyawan yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
 - d. Enggan mengenakan sanksi-sanksi yang keras terhadap para karyawannya yang menampilkan perilaku menyimpang, tetapi sebaliknya senang “mengobral pujian”.
 - e. Memperlakukan karyawan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
 - f. Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.
4. Tipe Demokratik Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal. Ciri-cirinya antara lain:
- a. Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi.

- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting, seperti uang atau modal, mesin, materi, metode kerja, waktu dan informasi yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia, misalnya menjadi produk untuk dipasarkan kepada para konsumen yang memerlukannya.
 - c. Para karyawannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
 - d. Pemimpin yang demokratis tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
 - e. Gaya kepemimpinan yang demokratis rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para karyawannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para karyawannya itu.
 - f. Mendorong para karyawannya untuk mengembangkan kreativitas mereka.
 - g. Tidak ragu untuk membiarkan para karyawannya mengambil risiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang.
 - g. Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum.
5. Tipe Kharismatik Ciri utama pemimpin tipe kharismatik yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Ciri-ciri pemimpin dengan tipe kharismatik adalah sebagai berikut:
- a. Percaya diri yang besar, yang mempunyai arti para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya, baik dalam arti berpikir maupun bertindak.
 - b. Mempunyai visi. Seperti dimaklumi, visi adalah rumusan tentang masa depan yang diinginkan bagi organisasi yang berperan selaku memberi arah yang akan ditempuh di masa depan dan pedoman untuk bergerak.
 - c. Kemampuan untuk mengartikulasikan visi. Dalam dunia manajemen bahwa visi dinyatakan oleh pemimpin harus menjadi milik setiap orang dalam organisasi. Hal itu dilakukan melalui proses sosialisasi yang sistematis sehingga terjadi internalisasi dalam diri para anggota organisasi dan dengan demikian siap dan mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
 - d. Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakannya kepada para bawahan. Seorang pemimpin yang kharismatik dipersepsikan sebagai seorang yang bersedia
- Berbeda dengan tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh G.R Terry, Robert Blake dan Jane S. Mouton (1964) yang mempopulerkan Managerial Grid dengan membagi lima tipe kepemimpinan (Hesey dan Blachard, 1980:96-97). Pembagian tersebut didasarkan pada bawahan. Kelima tipe kepemimpinan dijelaskan berikut ini :
1. Tandus (improverished)
Yaitu pemakaian usaha seminimum mungkin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
 2. Perkumpulan (country club)
Yaitu menumpahkan perhatian kepada bawahan untuk memuaskan hubungan yang menggairahkan, suasana organisasi yang bersahabat, dan menggairahkan tempat kerja.
 3. Tugas (task)
Yaitu efisiensi dalam hasil pekerjaan yang diperoleh dari kondisi kerja yang tersusun dengan mengurangi campur tangan elemen manusia sampai pada tingkat minimum.
 4. Jalan tengah (middle of road)
Yaitu kecakapan organisasi yang memadai adalah usaha dan memungkinkan membuat keseimbangan diantara kerja yang dilakukan sambil memperhatikan semangat bawahan pada tingkat memuaskan.
 5. Tim (team)
Yaitu penampungan kerja yang diperoleh dari persetujuan (committed) bawahan, yang paling saling bergantung pada pegangan umum yang sesuai dengan tujuan organisasi yang menjurus pada keyakinan dan penghargaan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Mitra Dhuafa sewilayah kerja cabang Bandung yang terdiri dari 9 cabang yaitu cabang Rajamandala, Soreang, Cihampelas, Banjaran, Majalaya, Cicalengka, Pacet, Lembang dan Ciwidey. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KOMIDA sewilayah kerja cabang Bandung yang terdiri dari 5 orang untuk masing-masing cabang sehingga total keseluruhan responden adalah 45 orang.

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik seperti wawancara kepada responden, observasi ke lokasi objek yang diteliti, dokumentasi dan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

Tahap awal dalam pengolahan data adalah dengan menguji validitas kuesioner. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Manajer Cabang	Intelegensia (I)	1. Mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi.	Ordinal
		2. Menganalisis setiap permasalahan.	
		3. Memberikan solusi yang efektif.	
		4. Memberikan solusi yang diterima semua pihak.	
	Kepribadian (K)	1. Memiliki sifat percaya diri yang tinggi.	Ordinal
		2. Memiliki rasa ingin tahu yang besar.	
		3. Memiliki daya ingat yang kuat.	
		4. Sederhana.	
		5. Berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.	
		6. Mau mendengarkan masukan dan kritikan.	
		7. Peka terhadap perubahan globalisasi.	
	8. Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.		
	9. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya.		
	10. Berani dan tegas dalam mengambil sikap serta keputusan.		
	11. Mampu menyatukan perbedaan.		

Sumber : Mulyadi dan Rivai (2009)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengolahan data, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument. Hasil uji validitas dari item kuesioner penelitian yang diolah dengan menggunakan *software SPSS 16.0* dan *Microsoft Excel 2010* menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	I1	0,796	0,294	Valid
2	I2	0,747	0,294	Valid
3	I3	0,799	0,294	Valid
4	I4	0,733	0,294	Valid
5	K1	0,806	0,294	Valid
6	K2	0,671	0,294	Valid
7	K3	0,557	0,294	Valid
8	K4	0,805	0,294	Valid
9	K5	0,828	0,294	Valid
10	K6	0,708	0,294	Valid

11	K7	0,684	0,294	Valid
12	K8	0,784	0,294	Valid
13	K9	0,771	0,294	Valid
14	K10	0,775	0,294	Valid
15	K11	0,690	0,294	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas data di atas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel (0,294). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dari alat pengumpulan data tersebut. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel kepemimpinan yang diolah dengan menggunakan *software SPSS 16.0* dan *Micrisoft excel 2010*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>r</i> Tabel	Keterangan
0,954	0,954	15	0,294	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data di atas, nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* atau nilai tes reliabilitas tes secara keseluruhan (0,954) lebih besar dari nilai *r* tabel (0,294), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Potret Kepemimpinan Manajer KOMIDA Cabang Bandung Berdasarkan Karakteristik Intelegensia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari variabel kepemimpinan intelegensia yang terdiri dari 4 indikator yang dijabarkan dalam 4 pernyataan mengenai potret kepemimpinan manajer cabang KOMIDA cabang Bandung disajikan dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Potret Kepemimpinan Manajer Berdasarkan Karakteristik Intelegensia

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
11	Mengetahui permasalahan yang timbul dalam organisasi	3,02	Cukup Baik
12	Menganalisis setiap permasalahan dengan sangat baik.	3,07	Cukup Baik
13	Memberikan solusi permasalahan dengan efektif.	3,11	Cukup Baik
14	Memberikan solusi permasalahan yang dapat diterima semua pihak	3,16	Cukup Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,09	Cukup Baik

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Dari hasil penilaian responden terhadap indikator variabel kepemimpinan intelegensia, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah memberikan solusi permasalahan yang dapat diterima semua pihak. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah mengetahui permasalahan yang timbul dalam organisasi. Seluruh indikator intelegensi yang dimiliki manajer cabangnya dinilai cukup baik menurut sudut pandang karyawan KOMIDA.



Gambar 1. Rentang Skala Variabel Intelegensia

Pada gambar 1. rentang skala variabel kepemimpinan intelegensia berada pada rentang 2,60 – 3,40 dengan perolehan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,09 yang menunjukkan bahwa intelegensi yang dimiliki oleh manajer cabang KOMIDA cabang Bandung cukup baik menurut respon karyawan KOMIDA.

Potret Kepemimpinan Manajer KOMIDA Cabang Bandung Berdasarkan Karakteristik Kepribadian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari variabel kepemimpinan kepribadian yang terdiri dari 11 indikator yang dijabarkan dalam 11 item pernyataan mengenai potret kepemimpinan manajer cabang KOMIDA cabang Bandung disajikan dalam tabel 5. berikut ini.

Tabel 5. Potret Kepemimpinan Manajer Berdasarkan Variabel Kepribadian

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
K1	Memiliki sifat percaya diri yang tinggi.	2,89	Cukup Baik
K2	Memiliki rasa ingin tahu yang besar.	3,09	Cukup Baik
K3	Memiliki daya ingat yang kuat.	3,22	Cukup Baik
K4	Sederhana.	3,11	Cukup Baik
K5	Berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.	3,13	Cukup Baik
K6	Mau mendengarkan masukan dan kritikan.	2,98	Cukup Baik
No	Indikator	Rata-rata	Kategori
K7	Peka terhadap perubahan globalisasi.	3,07	Cukup Baik
K8	Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.	3,22	Cukup Baik
K9	Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya.	2,89	Cukup Baik
K10	Berani dan tegas dalam mengambil sikap serta keputusan.	2,76	Cukup Baik
K11	Mampu menyatukan perbedaan.	3,07	Cukup Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,04	Cukup Baik

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Dari hasil penilaian responden terhadap indikator variabel kepemimpinan kepribadian, indikator kepribadian manajer cabang yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.yaitu dengan perolehan nilai respon rata-rata sebesar 3,22. Sedangkan indikator kepribadian manajer cabang yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah keberanian dan ketegasan dalam mengambil sikap serta keputusan.yaitu dengan perolehan nilai respon rata-rata sebesar 2,76. Secara keseluruhan indikator intelegensi yang dimiliki manajer cabang dinilai cukup baik menurut sudut pandang karyawan KOMIDA.



Gambar 2. Rentang Skala Variabel Kepribadian

Pada gambar 2 rentang skala variabel kepemimpinan intelegensia berada pada rentang 2,60 – 3,40 dengan perolehan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,04 yang menunjukkan bahwa kepribadian yang dimiliki oleh manajer KOMIDA cabang Bandung cukup baik menurut respon karyawan KOMIDA.

V. Penutup

Dari hasil penelitian yang telah dibahas mengenai Potret Kepemimpinan Manajer Cabang Koperasi Simpan Pinjam KOMIDA cabang Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Potret kepemimpinan berdasarkan karakteristik intelegensia manajer KOMIDA cabang Bandung, dari respon karyawan KOMIDA diketahui secara keseluruhan hanya cukup baik.
2. Potret kepemimpinan berdasarkan karakteristik kepribadian manajer KOMIDA cabang Bandung, dari respon karyawan KOMIDA diketahui secara keseluruhan juga hanya cukup baik.

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ;

1. Manajer KOMIDA cabang Bandung sebaiknya meningkatkan intelegensi yang dimiliki, baik itu dari kecepatan dalam mengetahui masalah yang timbul, menganalisis setiap permasalahan, memberikan solusi permasalahan yang efektif, ataupun dalam memberikan solusi permasalahan yang dapat diterima semua pihak perusahaan. Sehingga respon dari staf KOMIDA yang sebelumnya berada pada kategori cukup baik dapat berubah ke kategori sangat baik, mengingat sebagai seorang manajer intelegensi yang dimiliki sangat penting dalam menjalankan usaha perusahaan.
2. Manajer KOMIDA cabang Bandung, juga sebaiknya meningkatkan kepribadian yang dimiliki, khususnya sifat percaya diri, keberanian dan ketegasan dalam melaksanakan tugas maupun dalam

mengambil sikap serta keputusan. Karena indikator kepribadian tersebut memiliki respon yang lebih rendah walaupun berada pada kategori cukup baik. Sehingga kepribadian yang dimiliki manajer cabang perlu ditingkatkan lagi agar dapat merubah respon dari staf KOMIDA menjadi sangat baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengukur kepemimpinan dengan menggunakan dimensi atau indikator lain yang lebih sesuai dengan kondisi perusahaan tempat penelitian.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji & Widiyanti, Ninik. 2007, *Dinamika Koperasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choiriyah, Ilimi Usrotin. 2015. "*Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai (Dinas Sosial Kabupaten Malang)*". Universitas Muhammadiyah Sidoarjo: Sidoarjo.
- Hamalik, Oemar. 2007. "*Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Cetakan Ketujuh*". Jakarta: Bumi Aksara
- Jasrul, Novi Astuti. 2015. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Keefektifan Monitoring Control Terhadap Eskalasi Komitmen Dalam Pengambilan Keputusan Investasi*". Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mulyadi, Ddedi. Dan Veithzal Rivai. 2009. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Jakarta : Rajawali Pers.
- Nurlia, Rohma. 2017. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*". Universitas Islam Negeri Raden Intan: Lampung.
- Putri, Kristina Damayanthi. 2017. "*Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Wisuda Guna Raharja, Lombok)*". Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Triyono. 2016. "*Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Anggota Polresta Bandar Lampung*". Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya: Lampung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.*