

PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN(KUKM PERINDAG) KABUPATEN MAJALENGKA

OLEH

TERA TRIYANTARA H.R.N., S.Sos., M.Si.

ABSTRAK

Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Berdasarkan hasil penelitian serta pengamatan yang telah dilakukan peneliti pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Majalengka dihasilkan sebagai berikut :

- 1. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan tergolong sangat baik.*
- 2. Berdasarkan penelitian serta pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan tergolong baik.*
- 3. Yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan koordinasi Serta dalam definisi bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok..*

Untuk kemajuan instansi hendaknya pegawai berperan aktif memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan instansi tersebut.

Pemimpin hendaknya lebih berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan pegawai yang tergolong penting, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para pegawai.

PENDAHULUAN

Ekonomi dunia yang penuh gejolak di dalam globalisasi membawa dampak yang sangat besar pada kehidupan dunia usaha di berbagai sektor di Indonesia. Banyak usaha di berbagai bidang yang mengalami kejatuhan meski telah didukung dengan teknologi dan sumber daya yang sangat memadai. Namun banyak pula yang justru mengalami perkembangan dalam masa yang sulit ini. Menghadapi berbagai

situasi yang sulit dan adanya persaingan yang semakin ketat, maka sudah sepantasnya dunia usaha melakukan antisipasi yang tepat kepemimpinan yang efektif.

Akan tetapi perekonomian organisasi dan instansi pemerintah yang semakin pesat. Membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan organisasi dalam arti sumber daya manusia seperti, ketaatan, disiplin kerja, efektivitas maupun kinerja serta

akan dapat memberikan manfaat bagi suatu organisasi dalam pemerintah apabila dipimpin oleh seorang pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan seorang pemimpin untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Ketaatan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang tersirat dalam jiwa seorang pegawai yang membuat sebuah organisasi akan mengalami kemajuan yang cukup signifikan sedangkan efektivitas dan kinerja merupakan variabel yang tegak lurus dan mempunyai keterkaitan satu sama lain, kedua hal tersebut bermuara pada produktivitas kerja karena apabila efektivitas sebagai tolak ukur disandingkan dengan kinerja akan menghasilkan produktivitas kerja, akan tetapi hal tersebut meski ada sentuhan dari seorang pemimpin, jadi bisa dikatakan maju dan berkembang sebuah organisasi tergantung pada pemimpinnya.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan maka pemimpin dalam melakukan praktik kepemimpinan, ia berperilaku sedemikian rupa sehingga sesuai dengan kepribadiannya. Akibatnya, pengikut melakukan apa yang dikehendaki pemimpin dalam kondisi kepatuhan yang tidak dipaksakan. Artinya, kepatuhan pengikut itu berlangsung sendiri secara sadar. Itulah hakikat kepemimpinan secara ideal.

Dan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya meski melaksanakan beberapa peraturan serta asas yang tersirat, seperti :

1. Kemanusiaan, dalam setiap bentuk kepemimpinan unsur hakikat kemanusiaan harus diutamakan, oleh karena yang dipimpin adalah kelompok atau organisasi yang

beranggotakan manusia, yang memiliki jiwa dan raga.

2. Kebersamaan, selayaknya kepemimpinan yang berpedoman pada rasa kebersamaan sesama anggota organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat mencapai sasaran yang dikehendaki.
3. Meningkatkan keberadaan dan kesejahteraan, Setiap upaya peningkatan senantiasa terbebani oleh target sesama organisasi.
4. Kebahagiaan, keberadaan suatu organisasi pada hakikatnya harus memperhatikan dan menjamin perasaan aman, nyaman, tentram dikalangan anggota organisasi.
5. Efisiensi, memiliki efisiensi teknis maupun sosial berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi dan penghematan.

Dilihat dari fungsi dan tugas, pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Sebagai pemandu dan penentu arah organisasi.
2. Sebagai wakil dan juru bicara kelompok/organisasi.
3. Sebagai komunikator yang efektif
4. Sebagai mediator
5. Sebagai integrator
6. Sebagai pembangunan motivasi kerja
7. Sebagai pengawasan yang efisien
8. Sebagai “orang tua” bagi anggota kelompok/organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang kami lakukan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah perindustrian dan Perdagangan, kami menemukan permasalahan yang berkaitan dengan belum optimalnya kepemimpinan.

Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kebersamaan sesama anggota organisasi hal ini terlihat dengan kurangnya kehadiran kepala dinas.

2. Kurang efektif nya kinerja pegawai terlihat dari sehari-hari

Pemmasalahan tersebut diatas salah satunya diduga disebabkan oleh pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan belum dilaksanakan dengan baik oleh kepala dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah perindustrian dan Perdagangan (KUKM PERINDAG). Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN(KUKM PERINDAG) KABUPATEN MAJALENGKA**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh Kepala dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui secara ilmiah mengenai pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Sedangkan tujuan dari Ristek ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh Kepala Dinas dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu metode yang bertujuan pada pemecahan masalah yang ada pada waktu sekarang (dengan menganalisa kejadian atau data pada waktu penelitian). Dengan kata lain suatu kegiatan penelitian yang berusaha menggambarkan kejadian yang benar-benar terjadi pada saat penelitian berlangsung, kemudian mengumpulkan, menyusun dan menganalisa untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel penelitian yang penulis gunakan yaitu terdiri dari kepemimpinan (variabel x) yang merupakan variabel bebas dan efektivitas kerja pegawai (variabel y) yang merupakan variabel terikat.

Adapun cara perhitungan memperoleh prosentase dapat ditulis uraian sebagai berikut :

$$P = f / n \times 100\%$$

Keterangan :

P= Prosentase jumlah responden yang memberikan jawaban

f= Frekuensi responden yang memberikan jawaban

n= Jumlah yang dijadikan responden.

Tabel 1.1. Operasional Variabel Penelitian

Variable	Dimensi	Indikator	No instrument
Variabel bebas kepemimpinan (s pamudji 1986 : 114)	1. Teknik pematangan/penyiapan pengikut	- Pengarahan dan bimbingan	1
		- Kesempatan untuk mengikuti diklat	2
		- Menumbuhkan partisipasi	3
	2. Teknik human relations	- Kebutuhan yang layak	4
		- Kebutuhan akan penghargaan	5
	3. Teknik menjadi teladan	- Kedisiplinan	6
- Pelaksanaan kebijaksanaan		7	
4. Teknik persuasi dan pemberian perintah	- Ketepatan dalam pemberian perintah	8	
	5. Teknik penggunaan komunikasi yang cocok	- Komunikasi dua arah	9
6. Teknik penyediaan fasilitas	- Kelengkapan fasilitas kerja	10	
	Variabel terikat (efektivitas james gibson 10987:35)	1. Produksi	- Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
2. Efisiensi	- Memperhatikan penggunaan waktu dan tenaga	2	
	3. Kepuasan	- Mendapatkan imbalan yang sesuai	3
4. Keadaptasian	- Suatu ukuran ketanggapan organisasi terhadap tuntutan perubahan	4	
	5. Pengembangan	- Mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar dan potensinya untuk berkembang	5

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono dalam bukunya “metode penelitian administrasi” menyebutkan bahwa populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya “. (2009:90).

Sedangkan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian Dan

Perdagangan Kabupaten Majalengka sebanyak 66 dari populasi tersebut diambil sampel penelitian sebanyak 13 yang diberi angket.

Adapun rincian dari responden adalah sebagai berikut :

1) Sekertaris dinas	1 orang
2) Umum	2 orang
3) Keuangan	1 orang
4) PEP	1 orang
5) Perdagangan	2 orang
6) Koperasi	2 orang
7) UKM	2 orang
8) Industri	2 orang
Jumlah	13orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan pada kepustakaan / buku-buku, dokumen, hasil penelitian dan artikel para ahli di bidangnya dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa bacaan yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.
2. Studi lapangan yaitu mengadakan penelitian terhadap objek yang sedang diteliti secara langsung yaitu kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka dengan tujuan memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan berdasarkan observasi partisipasi yaitu peneliti ikut serta dalam proses di lapangan
 - b. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan

yang disertai alternatif jawaban secara tertulis kepada responden mengenai masalah yang sedang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh data-data yang lengkap.

Sedangkan kriteria pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. Standar persentase penilaian

No	Presentase tanggapan responden	Predikat
1.	70-100	Selalu
2.	56-75	Cukup Baik
3.	40-55	Kadang-kadang

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah panutan dan segala-galanya bagi sebuah komunitas atau masyarakat sipil di Indonesia. Artinya, jika para pemimpin ini busuk, maka sudah dapat sijamin keseluruhannya juga akan menjadi busuk dan tidak akan membawa pada kebaikan.

Karena itu, pemimpin harus bisa menjadi panutan (pemberi contoh), pembangkit semangat (motivator) dan pendukung bagi keberhasilan yang gemilang. Bukan sebaliknya, membawa pada jurang kehancuran.

Para pemimpin hendaknya tidak hanya menilai perilaku kepemimpinan mereka agar mengerti bagaimana sebenarnya mempengaruhi orang lain, akan tetapi mereka seharusnya juga mengamati posisi mereka dan cara empergunakan kekuasaannya. Setiap organisasi apapun bentuk dan namanya mempunyai suatu sistwm yang memungkinkan setiap orang

dapat mengembangkan kekuasaannya untuk membuat sesuatu atau tidak melakukan sesuatu (Thoha, 2009:5-6).

Di kutip dalam buku Erdi Ali yang berjudul “Merajut Jiwa Kepemimpinan,” pembelajaran kepemimpinan dapat pula kita timba dari para pemikir yang berasal dari leluhur kita. Bila menyimak dari pandangan Ki Hadjar Dewantara kita dapat belajar bagaimana memimpin di wilayah yang memiliki kultur yang berbeda dengan bangsa lain. Ki Hadjar Dewantaramengajarkan gaya kepemimpinan sesuai budaya Indonesia, yaitu : “*Ing Ngarso Sung Tulod, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani,*” yang artinya kalau pemimpin yang berada di depan dia harus menjadi suri tauladan atau panutan serpih-pihak serta konsisten antara kata dan perbuatan, sehingga karakter pemimpin menjadi contoh para bawahannya. Ki Hadjar Dewantara telah mewariskan konsep kepemimpinan kepada generasinya pada waktu itu dan juga kepada calon pemimpin yang sedang memimpin bangsa kita saat ini.

Tentang kepemimpinan menurut pendapat para ahli menyatakan :

- a. Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan (Dubin , 1951)
- b. Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan (Humphill, 1954)
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Stogdill, 1948)
- d. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap,

sehingga mereka menjadi konform dengan keinginan pemimpin (Kartini Kartono, 1992)

Asas-Asas Kepemimpinan

1. Kemanusiaan

Manusia merupakan subyek sekaligus obyek organisasi yang harus ditempatkan sesuai dengan kaidah fungsi kemanusiaan.

2. Kebersamaan

Adanya kebersamaan akan memberikan ruang gerak yang luas kepada individu anggota organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam keberadaan yang sama dan setara.

3. Peningkatan keberadaan dan kesejahteraan

Peningkatan keberadaan organisasi merupakan obsesi dari setiap bentuk kepemimpinan. Oleh karena itu dengan adanya peningkatan keberadaan organisasi akan berdampak adanya peningkatan kesejahteraan bagi para anggotanya.

4. Kebahagiaan

Tanpa adanya fungsi keamanan, kenyamanan dan ketentraman sangat sulit untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik dan mencapai sasaran yang diinginkan.

Suatu organisasi sudah selayaknya menciptakan rasa bahagia dikalangan anggotanya ketika bekerja dan terlibat dalam gerak dinamisasi organisasi.

5. Efisiensi

Memiliki efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatanya sumber-sumber, materi, kemampuan dan jumlah manusia terutama dikaitkan dengan prinsip penghematan, tekandung nilai-nilai ekonomi, dan yang terutama

hubungannya dengan asas-asas di dalam manajemen modern.

Sumber Kekuasaan dan Bentuk Kekuasaan

Pemimpin dapat menggunakan kekuasaannya untuk melakukan pembinaan bawahan dan organisasinya dengan cara mempengaruhinya. tingkah laku mempengaruhi itu menjadi tolok ukur keberhasilan pemimpin meningkatkan kewibawaannya. Perilaku dengan cara mempengaruhi hendaknya dipeaktiksn dengan penuh cinta kasih.

Daya Memaksa atau *Coercive power*

Daya memaksa atau kekuasaan (*coercive power*) yang dimiliki pemimpin dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan (pengikut) atau follower. Praktik perilaku pemimpin menggunakan kekuasaan paksaan menunjukkan kelemahan dan rasa takut pemimpin. Apabila praktik perilaku itu dilakukan terus menerus, maka menjurus cenderung negatif, justru akan menjadika hubungan yang kurang harmonis. Berbeda jika perilaku simpatik kepemimpinan terhadap bawahan akan membawa hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Praktik penggunaan kekuasaan paksaan cenderung akan meningkatkan **gaya diktator atau gaya otokrasi**.

Daya Hubungan (Referent)

Sumber kekuasaan hubungan yang dimiliki pemimpin ini diperoleh dari pemanfaatan hubungan atau koneksi baik hubungan individual atau kelompok tertentu. Koneksi ini dapat bersifat intern, antara lain dengan pejabat staf, pimpinan serikat sekerja, kepala-kepala bagian, dll. Sedangkan secara ekstern dilakukan dengan organisasi atau pejabat diluar organisasinya.

Daya Sah (Legitimate Power)

Sumber kekuasaan diperoleh dari jabatan. Pemimpin yang dinyatakan memiliki kekuasaan sah dinyatakan berdasarkan hukum atau peraturan yang

sah hal itu biasanya dibuktikan dengan surat keputusan. Atas dasar kekuasaan yang sah itu, maka pemimpin berhak melakukan tindakan sesuai dengan lingkup kekuasaannya. Agar pemimpin tidak melakukan tindakan yang melampaui batas kekuasaan, maka dibatasi dengan landasan hukum yang mengatur batas wewenang.

Daya Keahlian (Expert Power)

Daya/kekuasaan keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi perilaku anak buah atau bawahan (pengikut, follower) dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, keahlian, atau keprofesionalisasian seorang pemimpin dalam bidang tertentu yang bersifat khusus.

Daya Menghargai (Reward Power)

Daya menghargai itu merupakan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan cara memberi penghargaan berupa imbalan, baik berupa natura maupun inatura, terutama dalam bentuk spiritual.

Daya Kharisma (Charismatic Power)

Kharisma itu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan itu sanggup membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat pengikut terhadap pemimpin. Selain itu kharisma juga berarti atribut atau sebutan kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Daya Informasi (Information Power)

Pemimpin yang memiliki daya informasi mampu menjadi nara sumber bagi bawahannya. Oleh karena itu, bawahan dapat dipengaruhi berkat kelihaihan pemimpin menjelaskan berbagai keterangan yang dibutuhkan bawahan dengan gamblang. Khususnya materi

penerangan yang menjadi bidang garapan wewenangnya.

Tehnik-Tehnik Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, seorang pemimpin harus berusaha untuk meningkatkan kecakapan, dan pengetahuan para pegawai, sehingga para akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang optimal. Untuk pencapaian tujuan dari pelaksanaan kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin harus memperhatikan tehnik-tehnik kepemimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinan.

Mengenai tehnik-tehnik kepemimpinan, Pamuji dalam bukunya "Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia", mengemukakan sebagai berikut :

1. Tehnik Pematangan dan Penyiapan Pengikut
2. Tehnik Human Relation
3. Tehnik Menjadi Taladan
4. Tehnik Persuasi dan Pemberi Perintah
5. Tehnik Penggunaan Sistem Komunitas Yang Cocok
6. Tehnik Penyediaan Fasilitas

Sedangkan tehnik propaganda dalam mengajak dan mendorong orang-orang dengan memaksa kehendak pemimpin, dengan memberikan keterangan-keterangan yang benar atau juga yang tidak benar dan yang terpenting sangat menarik serta membuat mereka takut, sehingga mereka terpaksa mengikuti kehendak pimpinan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang paling baik untuk diterapkan adalah tehnik penerangan, karena lebih bersifat memberikan kebebasan atau keleluasan dalam menentukan kehendak kepada orang lain. Hal ini sejalan dengan falsafah Negara yaitu Pancasila.

Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan suatu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku "Ensiklopedia Administrasi" bahwa : "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

Selanjutnya menurut Abdurahmat "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sabar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. (2003:92).

OBJEK PENELITIAN

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, banyak terimplikasi terhadap penyelesaian pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah maupun terhadap kehidupan masyarakat. Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai peran yang sangat penting dalam mendorong pembangunan daerah. Hal ini menuntut setiap daerah untuk mengelola dan memanfaatkan semua potensi daerah serta mengembangkan kreatifitas, inisiatif dan prakarsa dalam pembangunan daerah.

Kedudukan

Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Perindustrian Majalengka adalah unsur

pertama Pemerintah Kabupaten Majalengka dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dibidang Koperasi, UKM, Pengelolaan Pasar, Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, Perdagangan dan Pengelolaan pasar yang meliputi bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, Perindustrian dan Perdagangan serta Pengelolaan Pasar.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas KUKM Perindag Kabupaten Majalengka membawahi :

- 1) Sekretariat
- 2) Bidang Koperasi
- 3) Bidang Usaha Kecil Menengah
- 4) Bidang Perindustrian
- 5) Bidang Perdagangan dan Pengelolaan Pasar
- 6) UPTD Pasar Pemda

Fungsi Organisasi

Dalam melaksanakan tugas pokok dinas KUKM Perindag Kabupaten Majalengka mempunyai fungsi antara lain : perumusan kebijakan teknis bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang perindustrian serta bidang perdagangan;

- a. penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum bidang koperasi, usaha kecil

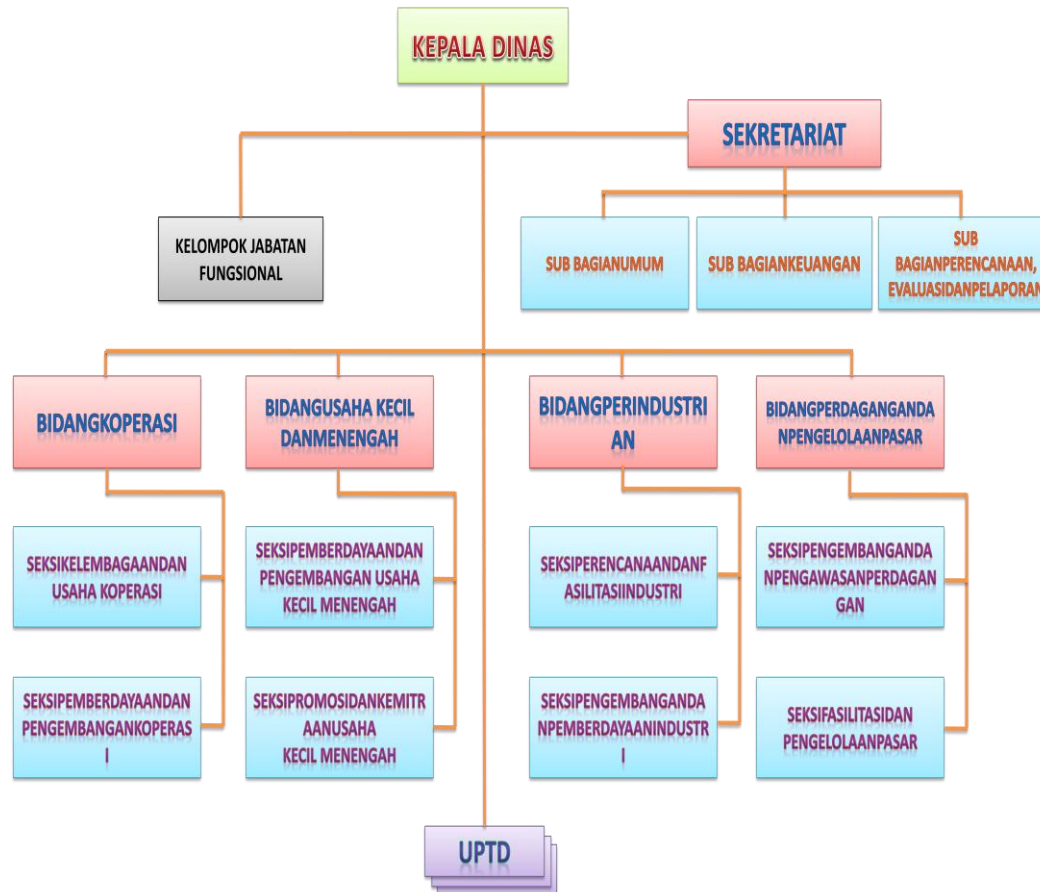
dan menengah, bidang perindustrian serta bidang perdagangan;

- b. pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang perindustrian serta bidang perdagangan;
- c. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas dengan dibantu oleh Sekertaris dan Kasubag, Sedangkan unsur teknis adalah Kepala Bidang dan Kepala Seksi. Adapun susunan organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Dinas KUKM Perindag Kab. Majalengka



- | | | | |
|----|---|---|--|
| 1. | Kepala Dinas | : | Drs.H.RieswanGraha,M.M.P d |
| 2. | Sekretaris | : | Drs. Nunu Rohanudin, M.Si. |
| 3. | Kepala Bidang Perdagangan dan Pengelolaan Pasar | : | H.Duddy Darajat, S.H., M.Si. |
| 4. | Kepala Bidang Usaha Kecil Menengah | : | Ir. Syarief Maryana |
| 5. | Kepala Bidang Koperasi | : | H.Deden Subagio Rasdiana, S.Sos., M.Si |
| 6. | Kepala Bidang Perindustrian | : | Drs. H.Asep Iwan Karyawan, M.Si |
| 7. | Kepala Seksi Fasilitasi dan Pengelolaan Pasar | : | Harya A.KS.M.M |
| 8. | Kepala UPTD Pasar Kadipaten | : | H. Sutarjo, S.Sos., M.M |

- | | | |
|---|---|--|
| 9. Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi | : | Dra.Hj. Eli Nurhaya |
| 10. Kepala Seksi Pengembangan dan Pengawasan Perdagangan | : | Abung S.E. |
| 11. Kepala Seksi Promosi dan Kemitraan UKM | : | Yayan Mulyana, S.IP. |
| 12. Kepala Seksi Kelembagaan dan Usaha Koperasi | : | Indra Takariyanto, S.IP., M.M |
| 13. Kepala Sub Bagian Keuangan | : | Yahin Sugianto, S.Sos |
| 14. Kepala Sub Bagian Umum | : | Mamah Salamah, S.I.P. |
| 15. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan | : | Ida Farida, S.T |
| 16. Kepala Seksi Pemberdayaan dan pengembangan UKM | : | Nita Dwi Wahyuni Sudrajat, S.STP., M.Si. |
| 17. Kepala Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Industri | : | Emma Susilawatie, S.T., M.Si |
| 18. Kepala Seksi Perencanaan dan Fasilitas Industri | : | Edwin Hidayat, S.T., M.Si. |
| 19. Kepala UPTD Pasar Sindang kasih | : | Yayan Heryana |
| 20. Kepala UPTD Pasar Prapatan | : | Harun Al Rasyid |
| 21. Kepala UPTD Pasar Talaga | : | Udin Nuramaludin , S.Hut. |

PEMBAHASAN

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas harus bisa menjadi pemandu dan penentu arah organisasi, sebagai komunikator yang efektif, sebagai mediator dan sebagai pembangun motivasi kerja. Sehingga pelaksanaan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai di kantor Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka dapat efektif.

Dalam pembahasan mengenai pelaksanaan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, penulis menyebarkan angket atau daftar

pertanyaan kepada 13 orang responden, dari unsur dinas atau instansi terkait dengan, menggunakan metode sampling purposive.

Angket yang penulis sebarakan menyangkut pelaksanaan kepemimpinan menurut S.Pamudji sebagai berikut :

1. Teknik Pematangan/ penyiapan pengikut
2. Teknik Human Relation
3. Teknik menjadi teladan
4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah
5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang cocok.
6. Teknik penyediaan fasilitas.

Dibawah ini akan penyusun bahas mengenai teknik-teknik kepemimpinan dalam pelaksanaannya.

1. Teknik pematangan/penyiapan pengikut

Pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinan harus berusaha melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, agar para bawahan dapat mengikuti keinginan pemimpin dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya pematangan dan penyiapan pengikut dapat dilaksanakan melalui tehnik penerangan maupun propaganda. Dalam tehnik penerangan, seorang pemimpin harus berusaha menerangkan maksudnya secara jelas dan benar kepada bawahan, sehingga mereka dapat memahami keinginan pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui penerapan teknik-teknik kepemimpinan agar para bawahan dapat mengikuti keinginan Kepala Dinas, maka penulis melaksanakan penelitian terhadap 3 (tiga) indikator dari teknik tersebut, adalah sebagai berikut:

- 1) Pengarahan dan bimbingan
 Pada dasarnya seorang pimpinan itu sudah seharusnya memberikan pengarahan, pemahaman dan bimbingan terhadap pegawainya. Sehingga pegawai tahu tujuan yang diharapkan dan bila mana pegawai belum memahami

sudah kewajiban pimpinan untuk membimbing nya sesuai tugas dan fungsi masing-masing.

- 2) Kesempatan untuk mengikuti diklat
 Biasanya seorang pemimpin memberikan kesempatan pegawainya untuk mengikuti atau diutus dari instansi tersebut, baik itu delegasi atau pilihan langsung dari pimpinan, yaitu untuk tercapainya peningkatan efektifitas kerja pegawai dengan cara mengikuti diklat dan mengimplementasikan apa yang sudah di dapat dari diklat di terapkan di instansi tersebut.
- 3) Menumbuhkan partisipasi
 Seorang pemimpin harus berorientasi kepada bawahan degan cara memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi pegawai dengan ketat. Pemimpin harusnya mendorong para pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan satu sama lain.

Tabel 4.1 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (1)

No	indikator pertanyaan	Kriteria jawaban						Jumlah	
		baik		Cukup		Kurang baik		f	%
		f	%	F	%	f	%		
1	Pengarahan dan bimbingan	10	76	3	23	-	-	13	100
2	Kesempatan untuk mengikuti	11	84	2	15	-	-	13	100

	diklat								
3	Menumbuhkan partisipasi	9	69	4	30	-	-	13	100

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel data tersebut di atas, maka dapat diketahui mengenai tiap indikator dari teknik kepemimpinan harus dimulai dari teknik pematangan dan penyiapan pengikut oleh Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

- 1) Pengarahan dan bimbingan
Sebanyak 10 orang responden atau 76% menyatakan kepemimpinan dalam memberi pengarahan dan bimbingan sedangkan sebanyak 3 responden atau 23% menyatakan bahwa kepemimpinan dalam memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat cukup baik.
- 2) Berdasarkan observasi, ternyata kepemimpinan dalam memberikan pengarahan sudah baik.
- 2) Sebanyak 11 % responden atau 84 % kepemimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat sudah baik, sedangkan sebanyak 2 responden atau 15 % menyatakan kepemimpinan dalam memberikan kesempatan diklat cukup baik.
- 3) Berdasarkan observasi, ternyata kepemimpinan dalam memberikan kesempatan diklat sudah baik.
- 4) Menumbuhkan partisipasi

Sebanyak 9 responden atau 69 % menyatakan bahwa kepemimpinan dalam memberikan kesempatan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan sudah baik, sedangkan sebanyak 4 responden atau 30 % menyatakan bahwa kepemimpinan dalam proses partisipasi pengambilan keputusan sudah baik.

Berdasarkan observasi, ternyata kepemimpinan dalam memberikan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan sudah baik.

2. Teknik human relations

Yang dimaksud dengan tehnik Human Relation adalah merupakan rangkaian atau proses kegiatan memotivasi bawahan, melalui pemberian motif atau dorongan agar mau bergerak ke arah yang dihendaki.

Pada dasarnya setiap manusia apabila memasuki suatu organisasi, baik yang bersifat formal maupun non formal, akan mempunyai motif yang tidak terlepas dari bagaimana memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam dari kebutuhan yang bersifat material maupun kebutuhan psikologis

Mengenai kebutuhan psikologis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1.) Kebutuhan akan kelayakan

Seorang pemimpin harus berusaha memperlakukan pada bawahannya sebagaimana layaknya manusia yang memiliki perasaan, pikiran, martabat, dan harga diri. Berkaitan dengan itu, maka seorang pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan akan kelayakan para bawahan, yang merupakan hak asasi manusia.

2.) Kebutuhan akan penghargaan

Seorang pemimpin harus berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, baik berupa upacara selamat, piagam, tanda jasa, ataupun bentuk lainnya, sehingga akan mendorong pegawai

untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 4.2 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (2)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria jawaban						Jumlah	
		Baik		Cukup		Kurang Baik			
		F	%	F	%	f	%	f	%
1	Kebutuhan layak	8	61	5	38	-	-	13	100
2	Kebutuhan akan penghargaan	5	38	7	53	1	7	13	100

1.) Kebutuhan layak
Sebanyak 8 orang responden atau 61% menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari indikator kebutuhan layak sudah baik, sedangkan sebanyak 5 orang responden atau 38% menyatakan kepemimpinan dilihat dari indikator kebutuhan layak cukup baik.

Dari hasil observasi ternyata kepemimpinan dilihat dari indikator kebutuhan layak sudah baik

2.) Kebutuhan akan penghargaan
Sebanyak 5 orang responden atau 38% menyatakan bahwa kepemimpinan dalam indikator kebutuhan akan penghargaan baik, sedangkan sebanyak 7 orang responden atau 53% menyatakan

bahwa kepemimpinan dilihat dari indikator kebutuhan akan penghargaan cukup baik, sedangkan 1 orang responden atau 7% menyatakan bahwa kepemimpinan dalam indikator kebutuhan akan penghargaan kurang baik.

Dari hasil observasi ternyata kepemimpinan dilihat dari kebutuhan akan penghargaan terhadap bahannya masih kurang.

1. Teknik menjadai teladan

Dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan, seorang pemimpin berusaha menjadikan dirinya sebagai penutan atau teladan bagi orang lain, sehingga bawahan akan mengikuti keteladanan tersebut.

Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (3)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup	Kurang Baik	

		F	%	F	%	F	%	f	%
1	Kedisiplinan	13	100	-	-	-	-	13	100
2	Pelaksanaan kebijakan	13	100	-	-	-	-	13	100

1) Kedisiplinan

Sebanyak 13 responden atau 100% menyatakan bahwa kepala dinas dalam melaksanakan kepemimpinan baik.

Dari hasil observasi ternyata kepala dinas dalam melaksanakan kepemimpinannya sudah baik, terlihat dari jawaban para responden tentang kedisiplinan dan pelaksanaan kepemimpinan kepala dinas.

2) Pelaksanaan kebijakan

Sebanyak 13 responden atau 100% menyatakan bahwa kepala dinas dalam pelaksanaan kebijaksananya baik.

Berdasarkan dari observasi ternyata pelaksanaan

kebijaksanaan sudah cukup baik.

2. Teknik persuasi dan pemberian perintah

Untuk mempengaruhi atau menggerakkan para bawahan, seorang pemimpin harus mampu melakukan persuasi dan pemberian perintah dengan baik. Sedangkan yang dimaksud dengan pemberian perintah adalah menyuruh orang lain untuk melakukan sesuatu, dimana dalam melakukannya mengandung adanya kekuasaan dan kekuatan. Dengan demikian seorang pemimpin harus memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak melaksanakan perintah, dan penerapan sanksi harus disesuaikan dengan perbuatan yang dilakukannya.

Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (4)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Baik		Cukup		Kurang Baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%
	Ketepatan dalam pemberian perintah	6	46	7	53	-	-	13	100

1) Teknik persuasi dan pemberian perintah

Sebanyak 6 orang responden atau 46% menyatakan bahwa dalam

melaksanakan teknik persuasi dan pemberian perintah baik sedangkan, 7 orang responden atau 53% menyatakan bahwa dalam

melaksanakan teknik persuasi dan pemberian perintah cukup baik

Dari hasil observasi tentang teknik dan pemberian perintah sudah cukup baik

3. Teknik penggunaan komunikasi yang cocok

Kegiatan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah

laku bawahan didalam pencapaian tujuan organisasi, tidak akan terlepas dari kegiatan komunik

Dengan demikian seorang pemimpin harus menguasai tehnik kominikasi yang baik, Komunikasi terbaik dalam suatu organisasi adalah komunikasi dua arah yaitu komunikasi timbal bslik di antara pemimpin dengan bawahan.

Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (5)

No	indikator pertanyaan	Kriteria jawaban						Jumlah	
		baik		Cukup		Kurang baik			
		F	%	F	%	F	%	f	%
1	Komunikasi dua arah	8	61	5	38	-	-	13	100

1) Komunikasi dua arah

Sebanyak 8 orang responden atau 61% menyatakan bahwa kepemimpinan dalam melakukan komunikasi dua arah menyatakan baik sedangkan, sebanyak 5 orang responden atau 38% menyatakan bahwa kepemimpinan dalam melaksanakan komunikasi dua arah menyatakan cukup.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan

kepemimpinan dalam melakukan komunikasi dua arah belum optimal dikarekan sering tidak hadirnya pemimpin, di kantor dan kesibukan

4. Teknik penyediaan fasilitas

Untuk Meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan akan fasilitas kerja yang diperlukan oleh para pegawai, sehingga akan tercapai hasil kerja yang optimal.

Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (6)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Baik		Cukup		Kurang Baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%

1	Kelengkapan fasilitas kerja	9	69	5	38	-	-	13	100
---	-----------------------------	---	----	---	----	---	---	----	-----

- 1) Kelengkapan fasilitas kerja
 Sebanyak 9 orang responden atau 69% menyatakan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan dengan dilihat dari kelengkapan fasilitas kerja baik sedangkan, 5 orang responden atau 38% menyatakan cukup dalam kelengkapan fasilitas kerja.

 Dibawah ini akan dibahas tentang efektifitas kerja pegawai :
 1. Produksi
 Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
 2. Efisiensi
 Memperhatikan penggunaan waktu dan tenaga
 3. Kepuasan
 Mendapatkan imbalan yang sesuai
 4. Keadaptasian
 Suatu ukuran ketanggapan organisasi terhadap tuntutan perubahan
 5. Pengembangan
 Mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar dan potensinya untuk berkembang

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap efektifitas kerja pegawai (7)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Baik		Cukup		Kurang Baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	6	46	7	53	-	-	13	100
2	Memperhatikan penggunaan waktu dan tenaga	11	84	2	15	-	-	13	100
3	Mendapatkan imbalan yang sesuai	10	76	2	15	1	7		
4	Suatu tanggapan organisasi terhadap tuntutan perubahan	5	38	8	61	-	-	13	100

5	Mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar potensi dan berkembang	9	69	4	30	-	-	13	100
---	---	---	----	---	----	---	---	----	-----

Dari tabel di atas, dapat diketahui persentasi setiap indikator efektivitas, antar lain sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan 46% (kurang baik)
2. Memperhatikan penggunaan waktu dan tenaga 84% (baik)
3. Mendapatkan imbalan yang sesuai 76% (baik)
4. Suatu tanggapan organisasi terhadap tuntutan perubahan 38% (kurang baik)
5. Mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar potensi dan berkembang 69% (cukup baik)

Jumlah rata-rata 62,6% (cukup baik)

Dengan demikian bahwa efektivitas kerja pegawai pada kantor Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka ternyata belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terbukti dari nilai rata-rata tertinggi hanya 62,6%, dan berdasarkan standat prosentase penilaian mencapai predikat **cukup baik**

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Dinas dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka

Pada setiap organisasi apapun, baik organisasi yang besar atau organisasi yang

kecil dalam usahanya mencapai tujuan organisasi selalu mendapatkan hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi secara keseluruhan akan tercapai.

Yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan koordinasi oleh Kepala dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang kurang baik

Seorang pemimpin sering kali merasa bahwa ia sudah menyampaikan suatu pesan kepada bawahannya secara jelas.

Dan seharusnya pemimpinlah yang berusaha memahami bawahannya dan sekanjutnya mengkomunikasikan dengan jelas dan menarik apa yang menjadi keinginan atau visinya.

2. Keterbatasan kemampuan pegawai dinas atau instansi terkait dalam menentukan tujuan, standar dan kriteria dalam efektivitas pelaksanaan kepemimpinan pada lingkungan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka sehingga menghambat penerapan prinsip koordinasi merupakan tahap kontinyu.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk Mengatasi Hambatan-hambatan tersebut

Dalam mengatasi hambatan-hambatan seperti yang telah penulis sebutkan terdahulu, maka perlu adanya suatu upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut didalam penerapan prinsip-prinsip koordinasi adalah sebagai berikut :

1. Menyampaikan maksud dengan jelas dan spesifik karena lebih baik menggunakan satu kalimat yang dapat dimengerti oleh semua daripada seribu kalimat yang salah dimengerti.
2. Mengikutsertakan dinas atau instansi terkait untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dinas atau instansi terkait, sehingga hambatan dalam menentukan standar dan kriteria yang baku dapat dihindari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pengamatan yang telah dilakukan peneliti pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Majalengka maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan tergolong sangat baik.
2. Berdasarkan penelitian serta pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan tergolong baik.
3. Yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan koordinasi

Serta dalam definisi bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan juga ialah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dan telah disimpulkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Ditinjau dari penelitian yang telah penulis lakukan untuk kemajuan instansi hendaknya pegawai berperan aktif memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan instansi tersebut.
2. Pemimpin hendaknya lebih berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan pegawai yang tergolong penting, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

- Moenir. 2006. *Manajemen pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pamudji, S. 1986. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Bina Aksa.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wahjosumidjo, 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wahyudi. 2008. *Menejemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Siagian, P. Sondang. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Kepemimpinan*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT RajaPersada.
- Syafi'ie, Kencana Inu. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : PT Reflika Aditama.
- Yuwono, Teguh. 2001. *Manajemen Otonomi Daerah*. Semarang : Clogapps Diponogoro University