

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan<sup>1</sup>

Dinas Koperasi dan UMKM mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah pada bidang pemberdayaan masyarakat, otonomi daerah, pemerintah umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian.<sup>2</sup> Sedangkan tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat yang ingin mendirikan usaha di Tulungagung, para karyawan memiliki kegiatan diantaranya melakukan pembinaan, memberikan pelatihan, dan pemantauan perkembangan para wirausaha. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah asset penting

---

<sup>1</sup> Fauzan Islami Putra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu*,(Skripsi: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), hal 1

<sup>2</sup> Tiara Elisa Putri, *Strategi Komunikasi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pemerintah Kota Surabaya*,(Skripsi: Universitas Pembangunan Nasional, 2013), hal 4

bagi Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dikarenakan SDM adalah faktor utama agar organisasi tersebut dapat berjalan dan dapat meraih kesuksesannya. Oleh sebab itu SDM yang berkualitas menjadi andalan Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung.

Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 14/Per/M.KUMKM/XII/2009 tentang perubahan atas peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. No.20/Per/M.KUMKM/XI/2008 tentang pedoman penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam dan unit simpan pinjam koperasi menjadi alat analisis untuk mengukur kinerja koperasi khususnya koperasi simpan pinjam (KSP) dan unit simpan pinjam (USP) koperasi. No.15/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang usaha simpan pinjam oleh koperasi. No.08/Per/M.KUKM/III/2016 tentang penyelenggara bantuan pemerintah pada kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah. No.10/Per/M.KUKM/VI/2016 tentang pendataan koperasi, usaha kecil dan menengah. Evaluasi kinerja dilakukan dengan menilai aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, serta jati diri koperasi. Hasil evaluasi kinerja koperasi akan menunjukkan predikat koperasi dilihat dari tingkat kesehatan koperasi, yaitu predikat sehat, cukup sehat, kurang sehat, tidak sehat atau sangat tidak sehat.<sup>3</sup>

Dinas Koperasi dan UMKM juga bekerjasama dengan PLUT (Plut Usaha Layanan Terpadu) yang merupakan lembaga yang menyediakan jasa-jasa

---

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016, *Pendataan Koperasi, Usaha Kecil Menengah*

non-financial yang menyeluruh dan terintegrasi bagi koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah untuk meningkatkan kinerja produksi, kinerja pemasaran, akses ke pembiayaan, pengembangan SDM melalui peningkatan kapasitas kewirausahaan, teknis dan managerial, serta kinerja kelembagaan dalam rangka meningkatnya daya saing. Bentuk- bentuk layanan dalam satu atap meliputi pembinaan, konsultasi, pelatihan, advokasi dan pendampingan kelembagaan koperasi.<sup>4</sup>

Peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM akan membawa kemajuan untuk dapat mempertahankan suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Mengetahui informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan mengevaluasi apakah kerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini sudah sejalan atau belum. Apapun bentuk dan tujuan, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh karyawan.<sup>5</sup>

Tugas dari seorang pemimpin juga sangat dibutuhkan karena untuk memberi pengarahan kepada seorang karyawan untuk menuju keberhasilan. Seorang pemimpin harus menjadi contoh untuk semua karyawan yang bekerja seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi agar setiap karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, jika pemimpin tegas maka karyawan pun juga akan tegas dan disiplin dalam bekerja tetapi jika pemimpin pun teledor karyawan juga sebaliknya tidak akan memperhatikan seorang

---

<sup>4</sup> Feni Dwi Anggraeni. “ *Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Pihak Eksternal dan Potensi Internal*”. Jurnal Administrasi Publik. Vol 1 Nomor 6. 2017. Hal 4

<sup>5</sup> Rina Wirawan, “ *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam*”, (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2019), hal 39

pimpinan tersebut. Karyawan atau pegawai yang memperhatikan tata cara dengan baik dan benar biasanya akan memberikan.

Aspek pemimpin sangat penting dalam kepemimpinan kerjakarena sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi kerja SDM-nya agar mereka mereka mampu bekerja secara produktif dan tanggung jawab. Dalam menggerakkan bawahan tersebut seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang tinggi bawahan akan terpacu untuk bekerja secara optimal. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak lepas tergantung dari figure karyawan dan cara pemimpin tersebut memimpin bawahannya. Dikaitkan dengan motivasi, motivasi juga dapat tumbuh secara sendiri dan juga melalui perantara atau bantuan orang lain, dalam hal ini adalah motivasi yang ditimbulkan seorang pemimpin.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan/pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Apabila telah memiliki motivasi yang baik maka situasi kerja yang akan muncul positif dan menimbulkan mental yang baik terhadap para pegawai, sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kemampuan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila mereka bekerja tidak dilandasi motivasi yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal

Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja. Faktor internal yaitu faktor yang ada pada diri karyawan meliputi pengetahuan dan keterampilan, perilaku, kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan.

Kemudian faktor eksternal merupakan faktor dari luar individu yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung senantiasa selalu melibatkan karyawan dalam segala hal, hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya, hanya saja terkadang karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sangat diharapkan untuk berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak Dinas koperasi dan usaha mikro pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Setiap organisasi gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin menjadi tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh Dinas koperasi dan usaha mikro. Sehingga dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat berpengaruh dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di

perusahaan tersebut, dengan adanya pimpinan yang baik maka akan lebih meningkatkan kinerja sebagai tujuan yang akan terpenuhi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah faktor penentu keberhasilan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus diperhatikan dari para pimpinan, sebab, menurunnya kinerja dapat mempengaruhi kinerja yang lain secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini yang akan dibahas cakupan mengenai kemungkinan yang muncul dalam penelitian dengan melakukan identifikasi dan inventaris sebanyak-banyaknya kemungkinan yang dapat diduga sebagai masalah. Identifikasi masalah yang akan muncul yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang baik akan selalu dibutuhkan oleh karyawan dan UMKM yang telah dijalankan.

2. Motivasi kerja akan menambah semangat dalam bekerja seorang karyawan,
3. Kinerja karyawan hasil yang diperoleh dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pengelolaan UMKM.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah Perbandingan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung.

2. Untuk menguji hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji perbandingan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Secara Teoritis Penelitian ini bisa memberikan gambaran agar Dinas koperasi dan usaha mikro lebih meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan agar mencapai tujuan yang unggul, perlu meningkatkan pelatihan terhadap masyarakat supaya pihak Dinas mengetahui kekurangan dari masyarakatnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Karyawan : penelitian ini bisa dijadikan ukuran bagi karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan kewajibannya dalam bekerja
  - b. Bagi Peneliti : peneliti mendapatkan pengalaman baru dari penelitian ini, sehingga mengetahui kekurangan serta kelebihan dari penelitian dan dapat diterapkan secara langsung

- c. Bagi Peneliti Lain : penelitian ini dapat dijadikan bacaan atau acuan dalam pembuatan judul yang baru sehingga dapat melakukan penelitian secara langsung dan tidak terkesan rumit.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

1. Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel bebas yang digunakan gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2). Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

b. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tulungagung

c. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tulungagung yang terletak di Jl. Dr.Wahidin Sudiro Husodo No.32, Kenayan, Kedungwaru.

d. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2021

2. Batasan Penelitian

Karena keterbatasan waktu dan tempat dalam penelitian ini maka, peneliti hanya mengambil sampel dari beberapa karyawan pada

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung dengan menggunakan beberapa kuesioner yang telah disebar.

## G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti maka perlu adanya penegasan istilah agar lebih jelas dan terarahnya penelitian ini :

### 1. Definisi Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan adalah suatu kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membentuk kepribadian karyawan yang dapat membantu berjalannya pekerjaan yang dilakukannya.<sup>6</sup>
- b. Motivasi kerja adalah ajakan yang dapat mengakibatkan diri individu dapat berperilaku yang baik sesuai dengan ukuran sesuai dengan kewajibannya.<sup>7</sup>
- c. Kinerja karyawan adalah pencapaian dari tujuan yang telah diraih oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberika dan mempunyai hubungan yang dikaitkan dengan para konsumen.<sup>8</sup>

### 2. Definisi Operasional

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui upaya-upaya apa yang akan dilakukan melalui informasi yang diperoleh dari gaya

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Kencana,2010), Hlm 223

<sup>7</sup> Griffin, "*Manajeme*", (Jakarta: Erlangga,2004), Hlm 38

<sup>8</sup> Irham Fahmi, "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*",(Jakarta: Mitra Wacana Media,2016), Hlm 137

kepemimpinan yang telah dilaksanakan. Dalam menjalankan suatu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang banyak menaungi usaha kecil atau usaha rumahan ada baiknya jika selalu mengevaluasi dan memberikan inovasi agar usaha yang telah dinaungi dapat membuat produk yang baru agar tidak tersaingi dengan usaha yang lain. Kinerja yang dilakukan harus bersifat disiplin, tanggung jawab, dan kreatif dalam membuat ide yang akan dikeluarkan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam produk tersebut.

#### **H. Sistematika Skripsi**

Sistematika dalam penelitian ini terdiri dari enam bab, yang mana pada setiap sub bab berisi penjelasan yang terperinci dan sistematis untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang berisi peristiwa yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Selanjutnya identifikasi masalah yaitu penemuan masalah dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, kegunaan atau fungsi dari penelitian, ruang lingkup dan batasan, penegasan istilah yang dimaksud untuk menghindari perbedaan dalam pengarian, dan sistematika penulisan skripsi untuk memudahkan para pembaca.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, tehnik pengumpulan data dan instrument penelitian, dan analisis data

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah diteliti, yaitu deskripsi data, dan pengujian hipotesis.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi pembahasan mengenai temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

**BAB VI :PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran untuk disampaikan kepada objek penelitian atau bagi peneliti selanjutnya