

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Supiku merupakan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang berbasis di Desa Karangrejo, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, yang berdiri sejak tahun 2010 dan dikenal karena produk makanan ringannya seperti kembang goyang, kue sagon, stik ubi ungu, ciput ketan, peyek koin dan stik bawang, supiku terus berinovasi dengan mengeluarkan produk baru untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin kompetitif ini. Pemasaran dalam usaha ini mencakup berbagai toko oleh-oleh yang ada di tulungagung seperti mohid, niki, sae, lasimun, intan jaya dan lainnya. Selain dalam kota usaha ini juga telah menjangkau toko oleh-oleh diluar kota seperti kediri dan trenggalek melalui sistem titip jual dan pemesanan berdasarkan permintaan. Supiku didukung oleh kurang lebih 20 karyawan dalam proses produksi, packing dan pengiriman. Namun dalam operasionalnya supiku menunjukkan beberapa masalah yang perlu diperhatikan seperti pemimpin yang tidak mempromosikan program pembelajaran berkelanjutan seperti tidak adanya pelatihan untuk karyawan, kurangnya pemanfaatan teknologi seperti belum memanfaatkan *marketplace* sebagai pemasarannya, dan tidak tersedianya atribut kerja², hal ini berdampak pada kualitas produk. Dari pengalaman adanya keluhan pelanggan terkait ditemukannya rambut di dalam kemasan menjadi bukti

² Wawancara dengan informan 1, pada tanggal 3 Maret 2025

bahwa kebersihan dalam proses produksi perlu dievaluasi dan ditingkatkan melalui penyediaan atribut kerja yang sesuai. Jika masalah ini tidak ditangani, kinerja usaha dapat terhambat, sebagai konsumen pasti akan memilih produk yang terjamin kebersihannya, lokasi usaha yang mudah diakses di *marketplace* dan citra merk usaha ini kurang menarik sehingga berpotensi mengurangi daya saing dipasaran, Karyawan yang tidak termotivasi akan menunjukkan produktivitas yang rendah yang nantinya akan berdampak pada pertumbuhan usaha secara keseluruhan. Kurangnya perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga dapat menghambat perkembangan usaha.

Dalam hal ini kepemimpinan memegang peranan penting dalam menjamin keberhasilan suatu usaha.³ Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga menginspirasi mereka untuk melampaui harapan yang ditetapkan dalam tugas pekerjaan mereka⁴. Menjadi seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab atas akibat maupun resiko yang timbul dari keputusan yang diambil, pemimpin juga harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat memberikan arahan dan motivasi terhadap bawahan agar kinerja karyawan lebih baik.

³ Rayhan Ahmad Fahrezy, Muchammad Zaafril Lazuardi, and Aprilia Hellyani, "Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM," *Prosiding Senam 2024 Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ma Chung* Vol.4 (2024).

⁴ Tan Bee Wen et al., "Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 9 (2019)., hlm 2

Motivasi diperlukan dalam usaha manapun. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan mampu bekerja dengan semangat sesuai dengan tanggungjawabnya dan akan memberikan kontribusi terhadap suatu usaha. Memotivasi karyawan melalui gaji yang dibayarkan secara teratur adalah salah satu motivasi yang dilakukan suatu usaha. Selain itu, kinerja karyawan juga akan semakin optimal apabila mereka merasa dihargai atas hasil kerja mereka, baik dalam bentuk materi maupun penghargaan non-materi lainnya. Hal ini mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan berinovasi demi kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan wewenang atau tanggungjawab di dalamnya secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika⁵. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria dan juga standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada karyawan tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Suatu usaha dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar usahanya mampu berkembang. Adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

⁵ Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Banten: CV AA.RIZKY, 2020)., hlm 10

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan usaha, menjamin berkembangnya serta kelangsungan hidup usaha. Menciptakan talenta hebat membutuhkan pemimpin hebat yang meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu sosok pemimpin di usaha tersebut. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁶ Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.⁷ Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal yang penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi, dengan gaya kepemimpinan yang fleksibel tujuan dapat dicapai dengan mudah terutama dalam era modern saat ini, jika pemimpin tidak mampu memotivasi karyawan karyawan akan merasa kurang dihargai dan kinerja tidak akan optimal. Gaya kepemimpinan yang bisa diterima karyawan dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan loyalitas yang tinggi. Motivasi pemimpin juga

⁶ Wendy Sepmady Hutahaeen, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia press, 2021)., hal 2

⁷ Hasnawati, Muchtar Sapiri, and Muchlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja* (Sulawesi Selatan: Pusaka Almailda, 2021)., hal 18

mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk seseorang melakukan tindakan atau aktivitas, oleh karena itu motivasi sering dipahami sebagai faktor penentu perilaku seseorang

Penelitian yang dilakukan oleh Ading sunarto dan Ahmad rapiki dengan judul analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT Shad Global Indonesia Kota Jakarta selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa seorang pemimpin sudah bagus melakukan tugasnya untuk mengarahkan karyawan memberikan intruksi atau arahan semua terkait beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kinerja karyawan di perusahaan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan sudah bagus dan sangatlah baik karena itu untuk pencapaian target kepentingan perusahaan, maka peran gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mengembangkan kinerja karyawan karena pemimpin memberikan arahan yang sangat jelas serta memberikan kebebasan untuk memberikan masukan atau pendapat dari bawahan ke atasan. Terkait hal ini peneliti dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan penelitian mengenai analisis gaya kepemimpinan, sedangkan untuk perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu ini membahas usaha dalam skala

yang lebih besar bukan dari usaha mikro kecil dan menengah, serta tidak membahas motivasi kerja.⁸

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Riska ristiana dan Uus md fadli dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Outsourcing PT. Gokko Mirai Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan di PT. Gokko Mirai Indonesia. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dengan Presiden direktur dan Direktur. Tempat Penelitian di PT. Gokko Mirai Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Gokko Mirai Indonesia cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan Partisipatif dan Musyawarah. Perbedaan dalam penelitian yang penulis akan tulis dan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu hanya menganalisis gaya kepemimpinan saja, tidak membahas motivasi kerja, meningkatkan kinerja karyawan, penelitian terdahulu juga menganalisis usaha di skala besar dan objek penelitian yang penulis lakukan juga berbeda⁹.

Dengan uraian diatas penting untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja suatu usaha. Pemimpin yang tidak mempromosikan program pembelajaran berkelanjutan, kurangnya kesadaran digital, dan belum adanya atribut kerja

⁸ Aliyah Sahra Silvandi et al., "Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* Vol 3, no. No 3 (2020),hal 143

⁹ Ika Listyawati Budi Sucipto, Erawati Kartika, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Molecular Structure* Vol 4, no. No 2 (2023).

akan berdampak pada motivasi kerja mereka, dalam jangka panjang hal ini dapat mempengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang bisa saja karyawan akan mencari peluang kerja lain yang lebih menghargai kontribusi mereka, *turnover* karyawan yang akan menyebabkan ketidakstabilan usaha tetapi juga meningkatkan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Kurangnya promosi program pembelajaran berkelanjutan menyebabkan karyawan tidak memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang, hal ini akan berakibat terjadinya stagnasi dalam inovasi dan produktivitas karyawan, karena fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi sangat penting. Kurangnya pengembangan akan menurunkan efisiensi operasional perusahaan yang nantinya akan berakibat menurunnya daya saing usaha di pasar terutama dalam menghadapi kompetitor yang lebih inovatif. Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa dihargai dan didorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu motivasi kerja juga salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja usaha ini dapat merancang strategi yang tepat untuk mengoptimalkan sumberdaya manusianya.

Teori kontigensi menekankan bahwa efektifitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kondisi lingkungan yang dihadapi. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua kondisi, sehingga pemimpin

harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik tugas, hubungan dengan bawahan dan kekuatan jabatan

Situasi di usaha supiku mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan, terutama dalam program pembelajaran berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi. Pemimpin di suatu usaha perlu memahami bahwa penghargaan atas kinerja karyawan bukan hanya sekedar insentif finansial, tetapi juga mencakup pengakuan moral dan pengembangan karir. Program pembelajaran berkelanjutan seperti keterampilan dan workshop inovasi juga diperlukan untuk memastikan karyawan tersebut mampu mengikuti perkembangan industri. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena berdasarkan observasi awal, usaha ini mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin kompetitif, usaha ini dikelola langsung oleh pemilik dengan suasana kerja yang dekat, serta keterlibatan aktif pemilik dalam operasionalnya, menimbulkan pertanyaan bagaimana kepemimpinan dan bentuk motivasi kerja yang diterapkan, oleh karena itu supiku dinilai relevan untuk diteliti lebih lanjut terkait analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu. Bagaimana kinerja karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan, serta untuk mengetahui bagaimana kendala yang dihadapi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya

kepemimpinan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini akan berimbas pada peningkatan produktivitas karyawan, efisiensi operasional, serta daya saing usaha dalam menghadapi tantangan pasar yang kompetitif. Penelitian ini dapat mengisi celah terkait gaya kepemimpinan . Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan dalam skala besar, sehingga penelitian ini memberikan perspektif baru yang relevan dengan kondisi di usaha kecil mikro dan menengah di wilayah pedesaan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pedoman praktis bagi pemimpin supiku dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif. Tidak hanya itu penelitian ini juga memberikan manfaat bagi pelaku usaha mikro kecil dan menengah yang menghadapi masalah serupa.

Dari pemaparan data diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara langsung dan lebih mendalam pada usaha supiku mengenai analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha supiku di ds karangrejo kec boyolangu. Dengan demikian peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Supiku di Desa Karangrejo Kecamatan Boyolangu”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu?

2. Bagaimana kinerja karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha supiku di desa karangrejo boyolangu

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas diharapkan penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat baik dalam segi teoretis maupun segi praktis. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberi manfaat serta dapat dijadikan acuan teoretis untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah keterampilan dalam kepenulisan serta memperdalam wawasan peneliti dalam keilmuan bidang Manajemen Bisnis Syariah.

b. Bagi Lembaga

Manfaat pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta masukan pada usaha ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di usaha supiku.

c. Bagi pihak akademik

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan bagi mahasiswa serta menjadi salah satu referensi perpustakaan yang ada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya serta dapat memberikan wawasan keilmuan pada bidang yang sama.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Terry dalam Davis, kepemimpinan merupakan proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan. Sementara Veithzal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara, sarana dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing dan mengendalikan orang lain untuk mencapai tujuan mereka melalui perilaku, komunikasi dan interaksi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan gaya kepemimpinan yang satu belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya.¹⁰

b. Motivasi

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja¹¹. Dalam arti lain motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan mengarahkan dan

¹⁰ Agustina Rahmi and Jarkawi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi : Teori Dan Praktik Di Bidang Manajemen Dan Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya* (Jawa Barat: CV Adanu Abimata, 2023).

¹¹ Muh Hizbul Muflihini, *Motivasi Kinerja* (Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian, 2023), hlm 2

memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja¹². Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan dari diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian di implementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada customer

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang berkualitas.¹³

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan hal tersebut pegawai akan bekerja lebih maksimal, fokus dan disiplin.¹⁴

¹² Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja*, Makassar: Alauddin University Press. (Makassar, 2013)., hlm 18

¹³ wildan Tafrihu Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, *Stong Point Kinerja Karyawan*, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021)., hlm 90

¹⁴ Ibid hlm 91

2. Penegasan operasional

Berdasarkan penegasan secara konseptual diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi bisa berdampak pada kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal pada usaha supiku ini.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan maksud dan gambaran yang jelas, maka disusunlah suatu sistematika penulisan dalam penelitian yang berisi mengenai informasi-informasi yang dibahas pada setiap bab. Adapun masing masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci sehingga mudah untuk dipahami. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN.

Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang pokok masalah antara lain konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan

2. BAB II KAJIAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai landasan yang penulis gunakan, dan beberapa penelitian terdahulu

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap tahap penelitian

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini terdiri dari paparan data atau hasil penelitian , temuan penelitian mengenai profil dari supiku, struktur organisasi , gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh supiku, kinerja karyawan dari adanya gaya kepemimpinan, dan kendala yang dihadapi usaha inii

5. BAB V PEMBAHASAN

Didalam pembahasan ini akan menghubungkan antara temuan dengan teori teori temuan sebelumnya serta menjelaskan teori baru yang ada dilapangan

6. BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari hasil rangkuman pembahasan serta saran yang ditujukan peneliti kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap objek penelitian