

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya.

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Bagi Bangsa Indonesia, Pancasila yang menjadi falsafah Negara dan Bangsa Indonesia telah menjadi Landasan Idiil koperasinya (pasal 2 ayat (1) UU No. 12/1967). Kelima sila yaitu: Ketuhanan Yang Maha Esa, Perikemanusiaan Kebangsaan, Kedaulatan Rakyat, (kerakyatan yang dipimpin

oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan) dan Keadilan Sosial, harus dapat mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dan perkoperasian yang artinya yaitu: baik dalam ideologinya maupun dalam teknik pelaksanaan kerja dan perlakuan-perlakuaanya, selalu harus memancarkan kelima sila dari Pancasila tersebut.

Landasan Struktural Koperasi Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 dan Landasan Geraknya adalah pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 beserta penjelasannya. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 berbunyi: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas-azas kekeluargaan”. Dan penjelasannya berbunyi: “Dalam pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua untuk semua dibawah pimpinan dan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang seorang. Sebab itu perekonomian di susun sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.”<sup>1</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup> Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja dapat berjalan dengan baik

---

<sup>1</sup> Kartasapoetra dkk, *Koperasi Indonesia Yang Berdasarkan Pancasila Dan UUD 1945*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001), hal. 6

<sup>2</sup> Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 135.

apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk mencapai kinerja yang ingin dicapai.

Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi yang meliputi: mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada para bawahan, menentukan standar pelaksanaanm pekerjaan, memberikan bimbingan kepada bawahan, memberikan penghargaan kepada bahwa yang berprestasi. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalaah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahanya.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya motivasi kerja. Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau ulasan seseorang melakukan

sesuatu. Berarti, suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>3</sup>

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai proses psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada pencapaian tujuan. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan psikologis dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Para manajer perlu memahami proses psikologis tersebut apabila mereka ingin berhasil dalam membina pekerja menuju penyelesaian tujuan organisasi.<sup>4</sup> Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk dapat melakukan jenis perilaku-perilaku tertentu. Perusahaan dapat memperoleh perilaku-perilaku tersebut dengan melakukan tanggung jawab manajerial yang biasanya disebut sebagai pengarahan atau motivasi.

Pada prinsipnya seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung pada kuat atau tidaknya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk

---

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada, 2005), hlm, 351

<sup>4</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Rosdakarya, 2000), hlm. 163

yang memiliki kebutuhan yang banyak, kebutuhan-kebutuhan inilah yang membangun motif yang mendasari aktifitas individu tersebut. Dengan semakin banyaknya pemimpin atau manajer yang memantau keadaan karyawan maupun dirinya sendiri, maka akan semakin baik kemampuan pemimpin atau manajer tersebut untuk mengetahui kebutuhan karyawannya dan motivasi seperti apa yang para karyawan inginkan. Dengan kata lain, manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung secara efektif dan efisien, apabila para manajer mampu memotivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.<sup>5</sup>

Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya

---

<sup>5</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 43

pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin. Apabila seorang pemimpin memiliki kredibilitas dan visi-misi yang tidak sejalan dengan seorang karyawan bisa menyebabkan seorang bawahan maupun karyawan memiliki kinerja yang biasa saja. Karena pemikiran mereka tidak sejalan dan tidak bisa mencapai tujuan yang di harapkan untuk sebuah organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya bisa jadi dia memiliki kinerja yang baik, mengingat visi-misi mereka yang sejalan untuk sebuah tujuan. Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi seorang pemimpin. Motivasi merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.<sup>6</sup>

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan yang berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan

---

<sup>6</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm, 264

untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.<sup>7</sup>

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama.

Hal ini, membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan organisasi dan budaya organisasi. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi dan pemimpin yang dapat memberikan arahan kepada karyawan.

---

<sup>7</sup> Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 3

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan menjadikan karyawan tersebut giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peran dari seorang pemimpin juga menjadi faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pemimpin yang handal dan mempunyai kewibawaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Kenyataannya, kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan karena pada umumnya ada karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah. Sebagai contoh, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan panutan dalam bekerja. Semua hal itu, merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi dan gaya kepemimpinan. Faktor motivasi sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.



“Motivasi merupakan hal terpenting, karena kinerja reaksi terhadap kompensasi perhatian sumber daya manusia tersebut”.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat mudah menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena dengan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka hasil kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi menjadi aktualisasi diri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu, motivasi merupakan subyek yang paling penting bagi seorang manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, pekerjaan yang berarti, dan organisasi yang relevan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada hakekatnya, tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan

sesuatu yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sehingga untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas loyal dan berprestasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumberdaya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.<sup>8</sup>

KSU Malindo Artha merupakan salah satu lembaga keuangan yang berbentuk koperasi serba usaha. Lembaga ini memiliki tujuan untuk meningkatkan perekonomian anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam menjalankan bisnisnya yang terdiri atas proses pengolahan data anggota, proses simpanan, proses pinjaman dan proses angsuran. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Malindo Artha didirikan oleh para pengusaha kecil dan menengah pada 1 Juli 2003 yang memberi solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan permodalan.

Salah satu kegiatan koperasi simpan pinjam untuk memenuhi tujuannya adalah dengan cara memberikan kredit modal kerja pada masyarakat yang sebagian besar merupakan pengusaha ekonomi golongan

---

<sup>8</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu*, (Yogyakarta, 2003), hlm. 9-11.

lemah. Pemberian kredit ini diprioritaskan pada upaya untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan menunjang pembangunan nasional. Nama Malindo berasal dari kata Malaysia dan Indonesia yang kemudian disingkat menjadi Malindo. Hal ini didasarkan pada sejarah bahwa dulunya ada anggota yang pernah bekerja di Malaysia dan akhirnya pulang ke Indonesia untuk merintis berdirinya Malindo Artha bersama anggota Malindo Artha yang lain.

Pada awal berdirinya, Malindo Artha hanya melayani TKI yang berangkat ke luar negeri dengan tujuan Negara Asia, Timur Tengah, Amerika dan lain-lain. Namun seiring dengan perkembangannya, saat ini Malindo Artha juga banyak melayani calon anggota yang mempunyai usaha diberbagai sektor seperti, pertanian, nelayan, perdagangan, pertambangan dan peternakan. Kantor Koperasi Malindo Artha yang utama terletak di Jl. Karangtalun Kecamatan Kalidawir dengan memiliki dua cabang di daerah Pasar Ngemplak Tulungagung dan didaerah Ngunut.

Tabel 1.1 Data Peningkatan Nasabah Malindo Arta pada tahun 2014-2016

<b>Tahun</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Nasabah</b>	1281	1292	1385

Penelitian dilakukan di koperasi Malindo Artha dengan permasalahan terdapat pada ketatnya peraturan yang merupakan aplikasi dari standarisasi system yang berlaku. Gaya kepemimpinan yang dilakukan sangat ketat dan terkesan otoriter dengan maksud untuk memberikan kedisiplinan kerja terhadap seluruh karyawan, hal ini memberikan dua pengaruh secara bersamaan. Secara positif kedisiplinan karyawan sangat baik memberikan

dampak kinerja yang terkonsentrasi dengan baik, secara negatif gaya kepemimpinan manajemen Koperasi Malindo Artha menimbulkan kesan kurangnya motivasi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapatkan tekanan dan sulit untuk berkembang

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Malindo Arta Tulungagung dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Malindo Arta Tulungagung”*.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Penelitian ini membahas tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak akan menyimpang dari penelitian yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah kepala dan para karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.
2. Penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung?
3. Apakah semua motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh faktor motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh dari semua faktor motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

## E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>9</sup> Hipotesis dari penelitian ini adalah:

### 1. Hipotesis 1

$H_0$  : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

$H_1$  : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

### 2. Hipotesis 2

$H_0$  : Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

$H_1$  : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

### 3. Hipotesis 3

$H_0$  : Motivasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012), hlm. 99

$H_1$  : Motivasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung. Kegunaan Penelitian

## **F. Kegunaan Penelitian**

*Sumbangsih pemikiran dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah:*

### *1. Secara Teoritis*

*Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembangan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Malindo Arta Tulungagung*

### *2. Secara Praktis*

#### *a. Bagi Akademik*

*Hasil penelitian dapat dijadikan perbendaharaan perpustakaan dalam kajian ilmu manajemen.*

#### *b. Bagi di koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung*

*Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pihak koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sehingga karyawan mengetahui langkah-langkah meningkatkan kinerja.*

c. *Bagi Peneliti Lanjutan*

*Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan/refrensi untuk penelitian selanjutnya.*

## **G. Pengesahan Istilah**

Dalam pengesahan istilah ini untuk menghindari kesalah pahaman istilah-istilah yang terdapat dalam pokok uraian, maka penulis mengemukakan pengertian dari judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Koprasi Malindo Arta terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Malindo Arta Tulungagung.*”

1. Secara Konseptual

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang dapat menyebabkan seorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.<sup>10</sup>

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kesangupan seseorang yang bertanggung jawab dalam sikap tingkah laku untuk mempengaruhi orang-orang lain dalam mencapai tujuan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ebta Setiawan, “*Motivasi Kerja*” dalam [kbbi.web.id/motivasi](http://kbbi.web.id/motivasi), diakses 20 Maret 2017

<sup>11</sup> Ebta Setiawan, “*Gaya Kepemimpinan*” dalam [kbbi.web.id/pemimpin](http://kbbi.web.id/pemimpin), diakses 20 Maret 2017



c. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperlihatkan dalam prestasi dan kemampuan kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>12</sup>

Dari penegasan Konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian yang dimaksud dengan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah penganalisaan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu pendorong semangat karyawan serta kerelaan karyawan demi tujuan organisasi yang dapat memberikan manfaat dalam memenuhi kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat memberikan manfaat dalam

---

<sup>12</sup> Ebta Setiawan, "Kinerja" dalam [kbbi.web.id/prestasi](http://kbbi.web.id/prestasi), diakses 28 Maret 2017

memenuhi kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

c. Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu tuntutan yang harus dicapai dalam keorganisasian untuk memberikan pengaruh yang akan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi dan pemimpin yang menjadi pendorong akan bisa memberikan manfaat bagi koperasi simpan pinjam Malindo Arta Tulungagung.

## H. Sistematika Pembahasan

Merujuk pada semua yang dituliskan di atas dan metode yang digunakan serta dalam rangka memudahkan penulisan skripsi, maka pembahasan di bagi menjadi enam (6) bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB I** Pendahuluan terdiri atas latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

**BAB II** Landasan teori terdiri atas teori-teori terkait variabel yang membahas tentang penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual/berfikir penelitian.

- BAB III** Metode Penelitian terdiri atas rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan sampling, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, skala pengukuran.
- BAB IV** Hasil Penelitian terdiri atas deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.
- BAB V** Pembahasan yang akan menjelaskan tentang temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.
- BAB VI** Penutup terdiri atas kesimpulan dari analisis data dan saran dari penulis mengenai penelitian. Saran manajerial dan saran penelitian selanjutnya.