

**ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KUD MARGO MAKMUR
KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

SEVI LAILATUL FITRIYAH
NPM : 19.1.02.02.0084

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:
SEVI LAILATUL FITRIYAH
NPM: 19.1.02.02.0084

Judul:
**ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KUD MARGO MAKMUR
KABUPATEN NGANJUK**

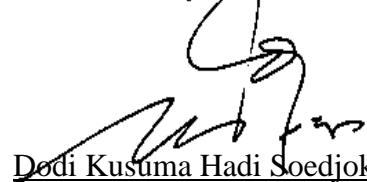
Telah distujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 06 Juli 2023

Pembimbing I


Basmi Mublis, M.M
NIDN. 0701018607

Pembimbing II


Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:
SEVI LAILATUL FITRIYAH
NPM: 19.1.02.02.0084

Judul:
**ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KUD MARGO MAKMUR
KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan panitia Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

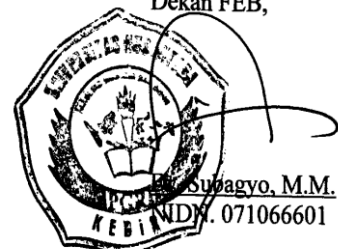
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak
3. Penguji II : Dodi Kususma Hadi Soedjoko, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,



Subagyo, M.M.
NIDN. 071066601

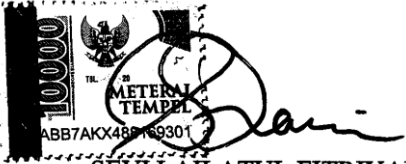
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Sevi Lailatul Fitriyah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk/28 Desember 2000
NPM : 19.1.02.02.0084
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Kediri, 12 Juli 2023



SEVI LAILATUL FITRIYAH
NPM : 19.1.02.02.0084

Motto & Persembahan

Motto :

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki” -Bambang Pamungkas

Kupersembahkan karya ini buat :
Seluruh keluargaku tercinta

Abstrak

Sevi Lailatul Fitriyah : Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata kunci : kepemimpinan strategis, kinerja karyawan

KUD Margo Makmur merupakan Koperasi Unit Desa yang bergerak dibidang simpan pinjam, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdasarkan arah strategis, sumber daya, budaya organisasi, etika, control organisasi dan faktor pendukung, penghambat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, Teknik pemilihan informan menggunakan *purposive sampling* yaitu pimpinan dan karyawan KUD Margo Makmur, Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi, uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. Diperoleh hasil bahwa pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategi yang jelas dan realistis, pimpinan mengelola sumber daya yang ada di KUD seperti memberikan pelatihan SDM, pimpinan KUD mempertahankan budaya organisasi dengan cara memberikan tanggung jawab kepada karyawan, pimpinan menekankan etika kepada karyawan dengan cara pimpinan melakukan tindakan tegas, pimpinan menerapkan kontrol organisasi dengan cara pimpinan memberikan pembekalan setiap hari dan evaluasi kepada karyawan, faktor pendukung dan penghambat yang dialami oleh pimpinan ialah permodalan usaha, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, bagi pimpinan yaitu dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan perhatian khusus kepada karyawan, bagi karyawan KUD Margo Makmur dapat meningkatkan dengan cara menekankan target pekerjaan, dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah periode waktu agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur” ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan yang luar biasa, berkat doa, motivasi, semangat dan bantuan materil untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr Zainal Afandi, M.PD. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
4. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Kaprodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
5. Bapak Basthoumi Muslih, M.M. selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan petunjuk – petunjuk yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, M.M selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan petunjuk – petunjuk yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Sutrisno selaku pimpinan KUD Margo Makmur yang telah berkenan dan memberikan ijin kepada peneliti untuk dapat melakukan

penelitian dan telah bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

8. Keluarga besar peneliti, yang telah memberikan semangat, dukungan, serta perhatian kepada peneliti.
9. Nico Putra Basri Bryandeta, yang telah memberikan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman-teman dan pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia Pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi Samudra luas.

Kediri, 12 Juli 2023



SEVI LAILATUL FITRIYAH

NPM : 19.1.02.02.0084

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II.....	15
A. Kajian Teori	15
1. Kepemimpinan Strategis.....	15
2. Kinerja Karyawan	24
3. Koperasi Unit Desa (KUD).....	31
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berfikir	41
BAB III	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
B. Kehadiran Peneliti.....	43
C. Situs Penelitian.....	44
D. Tahapan Penelitian.....	44
E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan	44
F. Prosedur Pengambilan Data.....	48
G. Teknik Analisi Data	50
H. Uji Keabsahan Temuan.....	51
BAB IV	54
A. Gambaran Umum Informan dan Diskripsi Situs Penelitian	54
1. Sejarah Singkat	54
2. Visi dan Misi KUD Margo Makmur.....	55
3. Lokasi KUD Margo Makmur.....	55
4. Struktur Organisasi	56
5. Karakteristik informan	62
B. Diskripsi Data Hasil Penelitian.....	62
C. Interpretasi	90
BAB V.....	108

A. Temuan	108
B. Implikasi	110
C. Rekomendasi.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113
Lampiran-Lampiran	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. 1 : Data pertumbuhan Koperasi di Indonesia 2021	1
1. 2 : Data jumlah KUD Kabupaten Nganjuk 2019-2021	7
1. 3 : Data kinerja karyawan KUD Margo Makmur 2020-2022	8
2. 1 : Ringkasan penelitian terdahulu	37
3. 1 : Data Pemilihan informan	47
4. 1 : Karakteristik Informan	62
4. 2 : Hasil Wawancara Informan Kunci	67
4. 3 : Hasil Wawancara Informan Utama	71
4. 4 : Hasil Wawancara Informan Pelengkap	75
4. 5 : Reduksi Tentang Arah Strategis	76
4. 6 : Reduksi Tentang Sumber Daya	78
4. 7 : Reduksi Tentang Budaya Organisasi	78
4. 8 : Reduksi Tentang Etika	79
4. 9 : Reduksi Tentang Kontrol Organisasi	80
4. 10 : Reduksi Tentang Faktor Pendukung dan Penghambat	83
4. 11 : Perbandingan Hasil Wawancara Informan	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 : Kerangka berpikir	41
4. 1 : Lokasi KUD Margo Makmur.....	56
4. 2 : Struktur organisasi KUD Margo Makmur	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1: Angket Wawancara	116
2 : Transkrip Wawancara.....	118
3: Dokumentasi Penelitian	131
4 : Surat Izin Penelitian	134
5 : Surat Balasan Izin Penelitian	135
6 : Surat Telah Melakukan Penelitian	136
7: Berita Acara Kemajuan Pembimbingan.....	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia telah melakukan aneka macam cara buat menaikkan kesejahteraan masyarakat baik dari pemerintah, juga dari organisasi bukan pemerintah. Rencana-rencana tersebut memiliki tujuan buat memperbaiki perekonomian dan dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat. Salah satu rencana tersebut ialah koperasi. Menurut Undang Undang no. 25 Tahun 1992 wacana perkoperasian Bab 1 Pasal 1 “Koperasi ialah badan usaha yang memiliki anggota orang seseorang maupun badan hukum koperasi menggunakan landasan kegiatan sesuai prinsip koperasi sebagai gerakan ekonomi masyarakat yang berlandaskan atas azas kekeluargaan”.

Koperasi dapat diartikan suatu penggerak ekonomi kerakyatan yang berdasar di anggota, dimana semakin banyak jumlah anggota maka semakin banyak peluang kekuatan Koperasi. Dapat dilihat di data asal Badan Pusat Statistika apabila pertumbuhan jumlah Koperasi yang ada pada Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan setiap tahunnya. Detail pertumbuhan koperasi dapat ditinjau melalui tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Pertumbuhan Koperasi di Indonesia Tahun 2017-2021

No	indikator	Satuan	2017	2018	2019	2020	2021
1	Koperasi Aktif	Unit	152.17	126.34	123.04	127.12	127,84
			4	3	8	4	6
2	RAT	Unit	31.360	39.011	45.487	47.115	47,506

No	indikator	Satuan	2017	2018	2019	2020	2021
3	Anggota Koperasi	Orang	18.228. 682	20,049. 995	22.463. 758	25.098. 807	27,100, 372
4	Modal sendiri	Rp. Juta	66.934. 889	74.904. 877	70.923. 072	79.309. 284	91,606, 124
5	Modal Luar	Rp. Juta	61.761. 172	66.222. 238	81.190. 064	90.487. 674	106,36 0,919
6	Volume Usaha	Rp. Juta	137.26 1.127	145.86 2.066	154.71 8.530	174.03 3.134	182,35 2,358
7	SHU	Rp. Juta	4.920.5 44	6.112.5 67	6.259.2 53	7.225.0 95	7,179,1 93

Sumber : Badan Pusat Statistika 2021

Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat bahwa jumlah koperasi aktif yang ada pada Indonesia mencapai 127.846 unit menggunakan volume usaha sebesar Rp. 182,35 triliun. Jumlah koperasi aktif 2021 naik sebesar 0,56% dibandingkan setahun sebelumnya yaitu sebesar 127.124 unit. Melihat datanya, jumlah koperasi aktif mengalami kenaikan semenjak 2017 sampai 2021. Hanya saja, jumlah tadi anjlok yaitu 126.343 unit di tahun 2018. Kondisi ini terjadi sejalan dengan peubaran koperasi pada rangka memperbarui paradigma pemberdayaan koperasi yang dari kuantitas menjadi kualitas. Jumlah koperasi aktif pada Indonesia turun lagi sebanyak 2,61% menjadi 123.048 unit di tahun 2019. tetapi jumlahnya balik semakin tinggi dalam 2 tahun terakhir. Selain itu jumlah koperasi yang masih aktif paling banyak pada di daerah Jawa Timur, yaitu 22.845 unit. Jawa Barat serta Jawa Tengah menempati posisi ke 2 dengan jumlah koperasi aktif masing-masing sebesar 15.621 unit serta 10.270 unit. Selain itu, Kalimantan Utara sebagai provinsi yang jumlah koperasi aktif paling sedikit, yakni 612 unit. Di atasnya terdapat Bangka Belitung serta Papua

Barat yang jumlah koperasi aktif berturut-turut sebesar 711 unit serta 723 unit.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang berfokus pada anggota melalui aneka macam jalan rawan pada hal meningkatkan kerja pegawai menunjuk pada suatu proses tuntutan Lembaga (Mardika et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) di koperasi sangat berperan penting untuk memajukan koperasi. SDMK yaitu Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) masih menjadi permasalahan yang dihadapi Koperasi di Nganjuk sehingga akan mempengaruhi kemampuan Koperasi dalam menjalankan usahanya, aset yang mempunyai nilai utama dalam sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Dasuki 2021). Koperasi dan usaha kecil menengah mempunyai kontribusi yang besar bagi perekonomian masyarakat, sehingga sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk pengelolaan usaha yang professional (Dasuki 2021). Koperasi sampai saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya. SDM yang rendah berakibat pada kinerja koperasi itu sendiri yang biasanya dilihat dari beberapa faktor diantaranya dari kesehatan koperasi, Kesehatan koperasi dapat menunjang keberhasilan fungsi dari manajemen dalam suatu perusahaan.

Untuk dapat menunjang keberhasilan fungsi manajemen tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja satu tujuan di perusahaan. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu yang cukup menarik untuk diperbincangkan dalam manajemen bisnis, melalui media massa, baik elektronik maupun cetak, yang sering menampilkan berbagai opini yang membahas pembicaraan seputar kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah yaitu Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang dapat memimpin, yang tergantung dari berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Hidayatullah, 2021). Kepemimpinan juga dapat berpengaruh atas keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun peran kepemimpinan yang sangat strategis untuk mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi merupakan faktor yang dapat mendorong manusia untuk menyelidiki lebih rinci tentang seluk beluk terkait dengan kepemimpinan, Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang

diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai/karyawan yang maksimal (Maulini, 2020).

Karyawan dengan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan karena tanpa ada keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan dapat bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan yang bekerja dalam organisasi perusahaan.

Sebuah organisasi perusahaan kesuksesan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan memnyelenggarakan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kualitas dan kapasitas suatu organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata perusahaan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan suatu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara suatu pemimpin dalam mengarahkan dan mengatur seluruh unsur unsur dalam kelompok atau organisasi untuk mendapatkan suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang berarti dapat tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. selain kepemimpinan, di dalam suatu perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan.

Visi dan misi perusahaan akan sulit dicapai apabila para karyawan tidak mau mempelajari lebih lanjut potensis yang ada dalam dirinya agar

dapat bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu tugas pimpinan yang harus dapat dilaksanakan adalah bagaimana para karyawan tersebut tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan selalu memiliki perilaku positif dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, setiap pimpinan memiliki cara kepemimpinan strategis masing masing dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk memvisualisasikan, merencanakan, memimpin, dan membuat yang terbaik dari sumber daya yang mereka miliki untuk menjalankan strategi secara efisien dan berhasil. Strategi yang dilakukan pemimpin strategis menghubungkan tiga hal, yaitu tujuan, cara dan alat yang digunakan (Widiastuti & Tuti, 2022).

Ada lima komponen indikator kepemimpinan strategis yang efektif yaitu menentukan arah strategis, menentukan kemana arah strategis instansi dengan mengembangkan visi jangka panjang instansi, mengelola sumber daya perkembangan seperti menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh instansi agar dapat mengoptimalkan kinerja instansi, seorang pemimpin yang baik harus dapat mengembangkan dan memelihara budaya yang dimiliki dalam suatu instansi seperti menghilangkan budaya yang buruk di instansi, menekankan etika yang berfungsi untuk mengatur tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan aturan yang ada (Hitt et all 2017:41). indikator dari kepemimpinan strategis juga dipengaruhi oleh kinerja dalam suatu koperasi.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Erri 2021), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang melakukan pekerjaannya (Soedjoko, 2019). Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muixu Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya, pengaruh Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi berjalannya Koperasi (Muixu et al, 2020).

Detail pertumbuhan koperasi yang berada di kabupaten Nganjuk :

Tabel 1. 2
Data Jumlah Koperasi Unit Desa (KUD) Kabupaten Nganjuk 2019-2021

No	Kecamatan	Satuan	2019	2020	2021	Nama KUD
1	Sawahan	Unit	1	1	1	Sri Rejeki
2	Ngetos	Unit	1	1	1	Budi Makmur
3	Berbek	Unit	1	1	1	Sumber Pangan
4	Loceret	Unit	1	1	1	Tani Mulyo
5	Pace	Unit	1	1	1	Among Tani
6	Tanjunganom	Unit	1	1	1	Marsudi Tani
7	Prambon	Unit	1	1	1	Tani Raharjo
8	Ngronggot	Unit	1	1	1	Ngronggot
9	Kertosono	Unit	1	1	1	Adil Makmur
10	Patianrowo	Unit	1	1	1	Sri Lestari
11	Baron	Unit	1	1	1	Waung
12	Gondang	Unit	1	1	1	Bangun
13	Sukomoro	Unit	1	1	1	Margo Makmur

No	Kecamatan	Satuan	2019	2020	2021	Nama KUD
14	Nganjuk	Unit	1	1	1	Sejahtera
15	Bagor	Unit	1	1	1	Bagor
16	Wilangan	Unit	1	1	1	Wilangan
17	Rejoso	Unit	1	1	1	Talang
18	Ngluyu	Unit	1	1	1	Ngluyu
19	Lengkong	Unit	1	1	1	Lengkong
20	Jatikalen	Unit	1	1	1	Jatikalen
	Jumlah		20	20	20	

Sumber : Badan Pusat Statistika Kabupaten Nganjuk 2019-2021

Badan Pusat Statistika Kabupaten Nganjuk mencatat jumlah KUD di kabupaten Nganjuk dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mencapai 20 unit yang tersebar di setiap kecamatan Kabupaten Nganjuk. Salah satu koperasi tersebut ialah KUD Margo Makmur. KUD Margo Makmur merupakan Koperasi Unit Daerah yang berada di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec Nganjuk Kab Nganjuk, Jawa timur 64472, Indonesia, KUD Margo Makmur merupakan salah satu koperasi unit daerah yang bergerak dibidang pertanian dan simpan pinjam.

Pertumbuhan koperasi yang berada di KUD Margo Makmur dipengaruhi juga dengan kinerja karyawan berikut data kinerja karyawan KUD Margo Makmur.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur 2020-2022

Tahun	Skala/nilai (%)												Rata rata (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2020	74	75	72	72	73	72	75	75	71	76	79	78	74

Tahun	Skala/nilai (%)											Rata rata (%)	
2021	74	73	75	76	78	76	74	72	75	77	79	80	76
2022	73	69	70	72	71	75	73	71	72	-	-	-	64

Sumber : KUD Margo Makmur

Dari tabel 1.3 dapat kita ketahui bahwa nilai kinerja karyawan pada KUD Margo Makmur di tahun 2020-2022 mengalami kenaikan dan penurunan yaitu pada tahun 2020 rata – rata 74%, tahun 2021 rata- rata sebesar 76%, dan pada tahun 2022 rata – rata sebesar 64%, tetapi pada tahun ini penilaian yang diambil hanya sampai bulan September saja. Hal ini bisa saja berpotensi terjadinya perubahan lagi pada rata – rata penilaian karyawan. Dari rata – rata hasil penilaian kinerja karyawan 2020 – 2022 masih memasuki cukup baik. Maka dari itu peneliti memilih tempat penelitian di KUD Margo Makmur salah satunya dikarenakan peneliti ingin meneliti tentang permasalahan kinerja karyawan yang mengalami kenaikan dan penurunan dan peneliti juga ingin meneliti tentang kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sherly bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin strategis dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik (Sherly et al., 2022).

Dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syam & Rauf menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan strategis secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Syam & Rauf, 2022).

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Minarni bahwa Kepemimpinan strategis diberlakukan ketika mereka berpikir, bertindak, dan berpengaruh dengan cara yang mempromosikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi / perusahaan. Fokus kepemimpinan strategis adalah keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, atau untuk keberhasilan abadi organisasi. Kepemimpinan strategis mendorong dan menggerakkan organisasi / perusahaan sehingga akan berkembang dalam jangka Panjang (Minarni, 2019).

Organisasi / perusahaan mengalami permasalahan sumber daya manusia di kinerja karyawan. Sebagai tanda dan masalah kinerja karyawan ini diantaranya adalah: 1) tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan; 2) waktu penyelesaian pekerjaan yang sering tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan; 3) kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan; 4) sering terjadi kesalahan dalam bekerja; dan lain sebagainya. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan jika tidak diperbaiki. Karena organisasi secara keseluruhan tentu saja dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan KUD Margo Makmur permasalahan yang dialami oleh karyawan KUD Margo Makmur ialah kurangnya pemimpin dalam menentukan arah strategis dan cara mengelola sumber daya perkembangan seperti kurangnya komunikasi dari pimpinan ke karyawan, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur biasanya hanya dilakukan sebulan sekali selain itu kendala yang biasanya dialami oleh karyawan ialah kurangnya pelatihan karyawan. Untuk kendala yang dialami oleh pimpinan ialah kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Dan juga waktu penyelesaian pekerjaan yang sering tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi di KUD Margo Makmur maka peneliti tertarik untuk mendalami dan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mencari tahu informasi dan menggali lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada

penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk

C. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana pimpinan menentukan arah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?
2. Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?
3. Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?
4. Bagaimana pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?
5. Bagaimana pimpinan menerapkan kontrol organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?
6. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui cara pimpinan menentukan arah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk
2. Untuk mengetahui cara pimpanan mengelola sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk
3. Untuk mengetahui cara pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk
4. Untuk mengetahui cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk
5. Untuk mengetahui cara pimpinan menerapkan kontrol organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk
6. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah referensi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal kepemimpinan strategis dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi KUD Margo Makmur dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan strategis dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Strategis

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkannya. Kepemimpinan adalah suatu rangkaian bagaimana mendistribusikan pengaturan dan situasi pada suatu waktu tertentu. (Syahril, 2019)

Sedangkan pendapat lain mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Noufal, 2020).

Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu seseorang dalam mempengaruhi orang lain secara perorangan atau kelompok (Hamdi & Zulkarnaen, 2021)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan ialah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Muzaki (2020), yaitu:

1) Hubungan Kemanusiaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, dikatakan pemimpin karena ada bawahan (yang dipimpin). Artinya terdapat hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan komunikasi dengan bawahan maupun dengan yang satu level atau level yang lebih atas lagi. Mengefektifkan komunikasi merupakan faktor yang sangat signifikan dalam kepemimpinan. Oleh sebab itu komunikasi harus tetap dijaga, diperluas dan di bina. Dengan komunikasi yang baik maka akan diperoleh dukungan dari bawahannya, yang tentunya akan mendorong kinerja pemimpin untuk lebih baik.

2) Pelimpahan wewenang dan Pengambilan Keputusan.

Pelimpahan wewenang tidak dimaksudkan menyerahkan kekuasaan tetapi lebih ke arah membantu pemimpin dalam tugas kesehariannya. Sebagai manusia biasa seorang pemimpin juga memiliki keterbatasan. Misalkan seorang pemimpin harus menghadiri dua undangan yang waktunya berbarengan, tentu membutuhkan wakil atau pengganti. Dalam hal inilah pelimpahan wewenang diperlukan. Selain pelimpahan wewenang hal mutlak yang harus diambil seorang pemimpin adalah memutuskan sesuatu. Baik itu berupa kebijakan, hukuman atau keputusan lainnya. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengumpulkan informasi, menganalisa informasi dan data yang diperoleh, kemudian merencanakan dan mengaplikasikannya dalam sebuah keputusan. Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi.

3) Pengendalian.

Ketaatan dan kepatuhan bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu indikator keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan bawahannya. Seorang pemimpin tidak akan mungkin bekerja sendiri, pastinya memiliki bawahan yang harus diatur dan

dikendalikan. Aktivitas pengendalian memerlukan proses yang intensif yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

c. Pengertian Strategis

Menurut buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2007, Strategi: (1) ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu di perang dan perdamaian; (2) ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, untuk mendapatkan kondisi yang menguntungkan; (3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus; (4) tempat yang baik menurut siasat perang.

Selain itu pengertian manajemen strategi yaitu proses kegiatan pengambilan keputusan Manajemen strategi adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara pelaksanaannya, yang dibuat oleh manajemen puncak, diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dari pengertian tersebut terdapat beberapa aspek penting (Iskandar, 2019), yaitu :

- 1) Manajemen strategis merupakan proses pengambilan keputusan.

- 2) Keputusan yang ditetapkan bersifat mendasar dan menyeluruh, yang berarti berkenaan dengan aspek-aspek yang penting dalam kehidupan sebuah organisasi, terutama tujuan dan cara melaksanakan atau cara mencapainya.
- 3) Pembuatan keputusan tersebut harus dilakukan sekurang-kurangnya melibatkan pimpinan puncak, sebagai penganggung jawab utama pada keberhasilan atau kegagalan organisasi.
- 4) Pengimplementasian keputusan tersebut sebagai strategi organisasi untuk mencapai tujuan strateginya dilakukan
- 5) Keputusan yang ditetapkan manajemen puncak (kepala sekolah) harus diimplementasikan oleh seluruh warga sekolah dalam bentuk kegiatan/pelaksanaan pekerjaan yang terarah pada tujuan strategi organisasi.

Pendapat lain menurut certo manajemen strategis sebagai analisis, keputusan, dan aksi yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Yunus, 2016: 05). Definisi ini menggambarkan dua elemen utama manajemen strategis. Pertama, manajemen strategis dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan proses yang berjalan analisis, keputusan, dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa pengertian strategis merupakan suatu rangkaian aktivitas terhadap pengambilan keputusan yang bersifat

mendasar dan disertai dengan penetapan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan.

d. Langkah-Langkah Perencanaan Strategis

Terdapat 8 langkah dalam penyusunan perencanaan strategis (Permatasari, 2018), yaitu :

- 1) Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis
- 2) Mengidentifikasi mandat organisasi
- 3) Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi
- 4) Menilai lingkungan eksternal, peluang dan ancaman
- 5) Menilai lingkungan internal, kekuatan dan kelemahan
- 6) Mengidentifikasi isu strategis yang dihadapi organisasi
- 7) Merumuskan strategi untuk mengola isu-isu
- 8) Menciptakan visi organisasi yang efektif bagi masa depan,

e. Pelaksanaan Strategis

Pelaksanaan strategi adalah proses dimana strategi dan kebijakan dijalankan melalui pembangunan struktur, pembangunan program, budget dan pelaksanaan. Pelaksanaan strategi merupakan tahap yang paling sulit dalam proses strategi mengingat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan di lapangan dan tidak sesuai dengan perkiraan semula. Keberhasilan dalam strategi tentunya harus didukung perusahaan yang capable dengan seorang pemimpin yang solid, kebijaksanaan yang tepat, alokasi

sumber daya yang cukup, situasi, budaya dan kondisi terhadap keberhasilan dari pelaksanaan strategi. Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa tahap strategi merupakan langkah-langkah dalam pembuatan kebijakan yang tepat dengan merumuskan visi dan misi dari kebijakan tersebut, kemudian setelah dirumuskan dibutuhkan pelaksanaan yang tepat pula agar strategi dari kebijakan tersebut dapat mencapai tujuannya (Kasmira, 2020).

f. Pengertian Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk memvisualisasikan, merencanakan, memimpin, dan membuat yang terbaik dari sumber daya yang mereka miliki untuk menjalankan strategi secara efisien dan berhasil. Strategi yang dilakukan pemimpin strategis menghubungkan tiga hal, yaitu tujuan, cara dan alat (Widiastuti & Tuti, 2022).

Menurut pendapat lain mendefinisikan kepemimpinan strategis sebagai fungsi yang dilakukan oleh individu di tingkat atas sebuah organisasi (CEO, anggota TMT, Direktur, Manajer Umum) yang dimaksudkan untuk memiliki konsekuensi (Purwanto, 2023).

Kepemimpinan strategi adalah upaya pengelolaan terencana dalam menjalankan organisasi. Strategi meliputi merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta

mengawasi, melanjutkan kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Iskandar, 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk memvisualisasikan, merencanakan, memimpin, dan membuat yang terbaik dari sumber daya yang mereka miliki untuk menjalankan strategi secara efisien dan berhasil.

Para pemimpin strategis menggabungkan rencana strategis mereka dengan manajemen strategis. Organisasi mereka menghormati peran kepemimpinan dan visi keseluruhan mereka saat bekerja untuk mewujudkan visi itu.

Produktivitas dan pola pikir manajemen memainkan peran utama dan bagaimana para pemimpin berpikir sama dengan bagaimana mereka memimpin. Pola pikir strategis mencerminkan sesuatu yang kita sebut *strategic agility*: kemampuan untuk melihat bagaimana gambaran besar berhubungan dengan di sini dan sekarang.

g. Karakteristik Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis memiliki ciri dan karakteristik tersendiri yang, dari paparan Rafael melalui temuan empirisnya dikemukakan beberapa karakteristik perilaku pemimpin strategis (Rafael, 2017:16) yakni:

- 1) Berani mengambil tindakan tegas terutama disaat menghadapi krisis
- 2) Memiliki kompetensi melakukan perubahan yang tahan lama
- 3) Tahu apa yang dilakukan dan mampu mengendalikan peristiwa/situasi
- 4) Menghargai kinerja yang baik namun tidak menyalahkan kondisi eksternal karena kinerja yang buruk (Dina et all., 2022).

h. Indikator Kepemimpinan Strategis

Terdapat lima komponen indikator kepemimpinan strategis yang efektif (Rafael, 2017:41), yaitu:

- 1) Menentukan arah strategis,
Menentukan kemana arah strategis instansi dengan mengembangkan visi jangka panjang instansi.
- 2) Mengelola Sumber Daya Perkembangan,
Memelihara, dan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh instansi agar dapat mengoptimalkan kinerja instansi.
- 3) Mempertahankan Budaya Organisasi
Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengembangkan dan memelihara budaya yang dimiliki dalam suatu instansi. Seperti menghilangkan budaya yang buruk di instansi.
- 4) Menekankan Etika
Etika berfungsi untuk mengatur tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan yang ada.

5) Kontrol Organisasi

pengendalian strategi bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh instansi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Maltis mengungkapkan bahwa Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Erri et al., 2021).

Suwatno dan Priansa mengungkapkan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Erri et al., 2021).

Menurut Rajagukguk kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Prastyo & Suyanto, 2020).

Menurut Rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu (Erri et al., 2021).

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang didefinisikan menurut para ahli, sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara 2017:67) adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Erri et al (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003.

Karyawan sendiri didefinisikan menjadi dua yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap, Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun (Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 50 ayat 1).

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pas 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan.

Menurut pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau

perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukuk rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

d. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Karyono kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Karyono, 2021).

Pendapat lain juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting et al., 2019).

Pendapat lain yang mengungkapkan kinerja karyawan ialah kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintaro & Daryanto 2017:109).

Menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu.

Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja adalah hasil dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

e. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto, Erri (2021) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

- 1) Kualitas. Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 2) Kuantitas. Jumlah pekerja yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja. Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja;
- 2) Kuantitas;
- 3) Ketepatan Waktu;
- 4) Efektifitas;
- 5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil

kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Koperasi Unit Desa (KUD)

a. Pengertian Koperasi Unit Desa (KUD)

Menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1973 Pasal 1 tentang Koperasi Unit Desa ialah suatu kesatuan agro ekonomis dari masyarakat desa dalam suatu wilayah, yang memiliki fungsi-fungsi penyuluhan pertanian, perkreditaan, penyaluran sarana, produksi, pengolahan dan pemasaran hasil pertanian, yang dibentuk dan dibina dalam rangka program peningkatan produksi pertanian khususnya produksi pangan melalui usaha-usaha intensifikasi, serta pengembangan perekonomian masyarakat desa yang diorganisir berdasarkan koperasi guna meningkatkan taraf hidup para petani produsen khususnya serta masyarakat desa pada umumnya.

Koperasi Unit Desa ialah bentuk badan usaha bersama yang berjuang bersama dalam bidang ekonomi dengan menempuh jalan yang tepat dan mantap dengan tujuan membebaskan diri dari para anggotanya dari kesulitan kesulitan ekonomi, (Karnain & Rahman, 2020).

Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan salah satu jenis koperasi yang berada di daerah perdesaan dan menjalankan kegiatan usaha dibidang pertanian serta kehadirannya sangat dibutuhkan dan sangat membantu para anggota dan masyarakat di sekitar, (Murdy & Nainggolan, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi tentang Koperasi Unit Desa (KUD) dapat disimpulkan bahwa Koperasi Unit Desa adalah badan usaha yang didirikan diwilayah perdesaan yang beranggotakan penduduk desa yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat seperti simpan pinjam, konsumsi, produksi, pemasaran dan jasa.

b. Fungsi dan Peran Koperasi Unit Desa (KUD)

Fungsi dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dan tujuan ini harus jelas dan tegas. Koperasi pada hakikatnya hanyalah merupakan alat untuk mencapai tujuan, apabila koperasi yang memberikan jasanya maka kita yang harus memelihara dan membayar biaya yang dikeluarkan, fungsi koperasi dalam hal ini memberikan jasa kepada anggota dan anggota mengeluarkan biaya untuk menggantinya. Dengan demikian koperasi pada dasarnya tidak mendapat manfaat apa-apa, akan tetapi anggota yang menerima manfaat tersebut (Murdy & Nainggolan, 2021).

Dalam hubungannya itu efisiensi koperasi diukur dari tingkat pemberian jasanya. Tingkat efisiensi koperasi ini akan tergantung

kepada bagaimna penggunaan dan memelihara koperasi. Kalau koperasi berfungsi baik, maka baik pula jalannya.

c. Landasan Hukum Koperasi Unit Desa (KUD)

Pendirian Koperasi Unit Desa dilandasi oleh Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1973 tentang Unit Desa. Secara rinci tentang landasan hukum Koperasi Unit Desa adalah:

- 1) Pasal 12 menjelaskan bahwa pada setiap Wilayah unit Desa dibentuk Badan Usaha Unit Desa sebagai suatu lembaga ekonomi berbentuk koperasi yang pada tahap permulaan pertumbuhannya dapat merupakan gabungan usaha bersama dari koperasi-koperasi pertanian/koperasi-koperasi desa yang terdapat didalam perkembangannya dilebur/disalurkan dalam satu Koperasi Unit Desa.
- 2) Pasal 13 menerangkan bahwa badan Usaha Unit Desa melakukan fungsi-fungsi dan kgiatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 huruf d jo. Ayat 2 pasal 5 lampiran instruksi presiden ini.
- 3) Pasal 14 menjelaskan mengenai pembentukan, pengesahan dan kepengurusan Badan Usaha Unit Desa/Koperasi Unit Desa diatur oleh Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marniati Syam, Rusdaman Rauf (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (i) kepemimpinan strategis terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, dimana dilakukan pengukuran variabel kinerja pegawai dengan variabel kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja dalam satu kali pengukuran. Lokasi penelitian ini di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone, dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) kepemimpinan strategis berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sherly, Desi Susanti, Sudung Simatupang (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Strategis Pegawai” Kehidupan dunia organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan dari pemimpin organisasi tersebut dalam membina organisasi dan juga kemampuan dari pegawai dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, yang pastinya akan berdampak terhadap kinerja pegawainya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan strategis kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir yang berjumlah 118 pegawai, hasil dari uji validitas ditemukan bahwa seluruh variabel memiliki kriteria valid dan untuk uji reliabilitas variabel penelitian memiliki kriteria handal. Untuk uji normalitas seluruh variabel memiliki distribusi normal dan untuk koefisien determinasi kemampuan dalam menjelaskan variabel penelitian besarnya 55% dan korelasinya dinyatakan kuat. Hasil uji hipotesa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin strategis dan *work life balance* dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.

Ester Minarni (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Agen Properti dengan moderasi Motivasi dan Pelatihan” Penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan strategis terhadap property kinerja agen bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dengan motivasi dan pelatihan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di Hore *Property Office* di Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh agen properti dan bersifat purposive pengambilan sampel dilakukan terhadap 75 responden yang aktif menjalankan usaha. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner. Analisis data Teknik yang digunakan analisis deskriptif dan regresi dengan uji beda nilai mutlak untuk mengetahui

variabel moderasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap agen pertunjukan. Variabel motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan sebagai variabel moderasi. Disarankan bahwa harus ada panduan strategis untuk agen untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Upaya memotivasi dan melatih harus dikembangkan dengan variasi teknik dan kegiatan sehingga menjadi bermanfaat dan keterampilan langsung untuk agen.

Ganang Giffari Caesar Hidayatullah, Apriyanti (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* di Kota Madiun” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan strategi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Coffee Shop* di Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 38 orang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun sebagai berikut: gaya kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Dalam penelitian ini, elemen mengacu pada variabel kepemimpinan. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (*Linier Structural Relationship*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

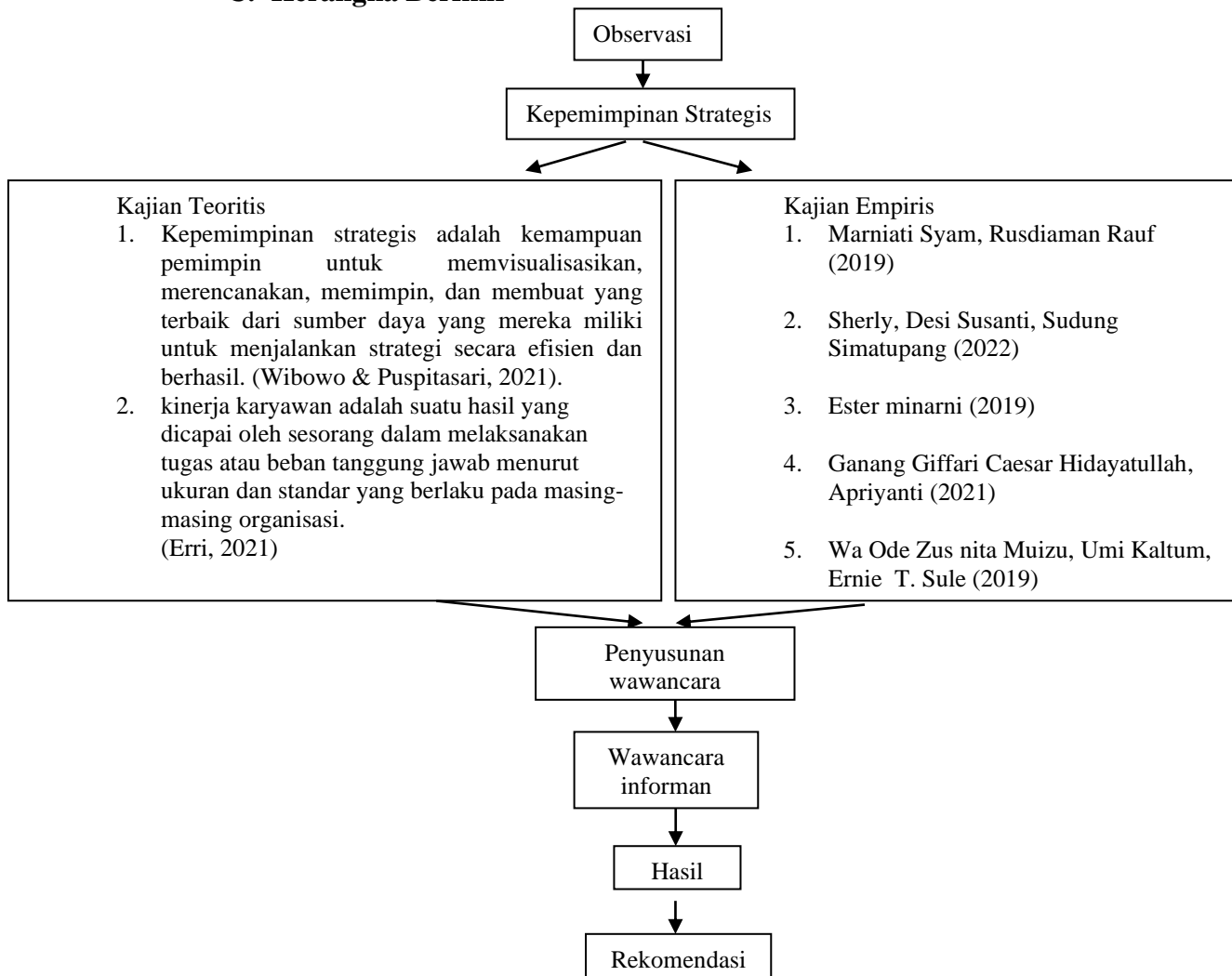
No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Perbedaan
1	Marniati Syam, Rusdriaman Rauf "Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja"	Kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif dengan deskriptif analitik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) kepemimpinan strategis berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (ii)	Penelitian dilakukan pada tahun 2019 penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif analitik, dan

No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Perbedaan
	karyawan” Tahun 2019			kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	menggunakan pendekatan Cross Sectional, penelitian ini dilakukan di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Bone.
2	Sherly, Desi Susanti, Sudung Simatupang “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai” tahun 2022	Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif Kuantitatif	kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga work life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin strategis dan work life balance dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.	Penelitian dilakukan pada tahun 2022, penelitian menggunakan metode deskriptif, kuantitatif, penelitian dilakukan di Seketariat Daerah Kabupaten Samosir memiliki 118 pegawai.
3	Ester minarni “Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Agen Properti dengan moderasi Motivasi dan Pelatihan”	Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Agen Properti dengan moderasi Motivasi dan Pelatihan	analisis deskriptif dan regresi	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap agen pertunjukan.	Penelitian dilakukan pada tahun 2019, penelitian menggunakan analisis deskriptif dan regresi dengan uji beda nilai

No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Perbedaan
	Tahun 2019			Variabel motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan sebagai variabel moderasi. Disarankan bahwa harus ada panduan strategis untuk agen untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Upaya memotivasi dan melatih harus dikembangkan dengan variasi teknik dan kegiatan sehingga menjadi bermanfaat dan keterampilan langsung untuk agen.	mutlak untuk mengetahui variable moderasi, penelitian di lakukan di Hore Property Office di Semarang
4	Ganang Giffari Caesar Hidayatullah, Apriyanti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Budaya Oreganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cofee Shop di Kota Madiun” Tahun 2021	Kepemimpinan Strategi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	deskriptif kuantitatif	gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi dapat menaikkan kinerja karyawan pada karyawan coffee shop di Kota Madiun. Jika gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan pada karyawan coffee shop di Kota Madiun akan	Penelitian dilakukan pada tahun 2021, penelitian menggunakan metode deskriptif, kuantitatif, penelitian dilakukan di coffe shop di kota Madiun.

No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Perbedaan
				naik, begitu sebaliknya jika gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi menurun, maka karyawan pada karyawan coffee shop di Kota Madiun akan turun	
5	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" Tahun 2019	Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	survei deskriptif dan survei penjelasan	kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal	Penelitian dilakukan pada tahun 2019, penelitian menggunakan metode survey deskriptif dan survey penjelasan, penelitian ini dilakukan di perbankan Sulawesi Tenggara.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian tentang Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin & Tabrani, 2015: 77).

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif biasanya digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia atau obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Lalu dideskripsikan bahkan ada yang menginterpretasikan secara rasional suatu kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang telah terwujud atau yang sedang berlangsung (Abdullah, 2018:02)

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif, ini kehadiran peneliti bertindak sebagai pengumpul data. Kehadiran peneliti mutlak diperlukan, karena disamping meneliti kehadiran peneliti juga sebagai pengumpul data. Sebagaimana salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan oleh peneliti. Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai pengamat partisipan/berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secara cermat mungkin sampai pada yang sekecil-kecilnya (Arikunto, 2013).

Karenanya peneliti di lapangan sangat mutlak hadir atau terjun langsung dalam melakukan penelitian. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam mengumpulkan data peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh betul-betul valid. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan pengumpul data utama. dalam hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Fadli Peran peneliti dalam menentukan pendekatan harus dapat sesuai dengan kondisi di lapangan, disisi lain peneliti juga harus memperhatikan pendekatan yang ideal dan bersifat tetap, teknik juga bersifat situasional/fleksibel, dan perubahan tetap dimungkinkan, bilamana semua yang dipersiapkan oleh peneliti kurang sesuai atau belum cocok (Fadli, 2021)

Berdasarkan beberapa pandangan maka pada dasarnya kehadiran peneliti, disamping sebagai instrument juga menjadi faktor penting dalam seluruh kegiatan penelitian ini. Karena kedalaman dan ketajaman dalam menganalisis data tergantung pada peneliti. Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti akan hadir di lapangan sejak diizinkan untuk melakukan penelitian, yaitu dengan cara mendatangi lokasi penelitian sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

C. Situs Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di KUD Margo Makmur, Lokasi penelitian adalah dimana tempat penelitian ini dilakukan (Wiratna Sujarweni, 2017:43), peneliti memilih lokasi di KUD Margo Makmur dikarenakan (a). sesuai dengan permasalahan penelitian yang ingin peneliti teliti (b). KUD Margo Makmur dapat memberikan data yang cukup sehubungan dengan permasalahan (c). KUD Margo Makmur dapat menerima kehadiran peneliti. Adapun lokasi dari penelitian ini adalah KUD Margo Makmur yang beralamatkan di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec Nganjuk Kab Nganjuk, Jawa timur 64472

D. Tahapan Penelitian

Tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam pelaksanaan penelitian dilapangan atau obyek penelitian (Fadli, 2021), adalah:

1. Tahap Persiapan, meliputi :

- a. Observasi pendahuluan atau orientasi untuk mendapatkan informasi awal atau gambaran umum tentang objek penelitian.
- b. Mengurus surat izin penelitian dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai persyaratan penelitian.
- c. Membuat rancangan penelitian.
- d. Membuat pertanyaan sebagai pedoman wawancara.
- e. Mempersiapkan alat penelitian sebagai penunjang seperti alat perekam, kamera, buku catatan, dan sebagainya.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahap inti penelitian. Sebagai langkah awal peneliti melakukan observasi untuk mengetahui kondisi lapangan, kemudian melakukan wawancara dengan para informan dan mengumpulkan data-data yang dianggap perlu dalam penelitian.

3. Tahap Analisis Data

Tahap ini meliputi kegiatan mengolah, melakukan reduksi dan mengorganisir data baik yang diperoleh dari observasi, wawancara maupun dokumentasi dari pihak KUD Margo Makmur kemudian menyusunnya secara terperinci dan sistematis sehingga data tersebut mudah dipahami.

4. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian. Data yang sudah diolah, disusun, disimpulkan, dan diverifikasi selanjutnya disajikan dalam bentuk penulisan laporan hasil penelitian pada bab IV dan bab V. Langkah terakhir yaitu penulisan laporan hasil penelitian yang mengacu pada pedoman penulisan skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer data yang diperoleh secara langsung dari narasumber juga merupakan data yang berhubungan langsung dengan penelitian (Wiratna Sujarweni, 2014:73). Dan data sekunder data yang diperoleh dari pihak ketiga atau secara tidak langsung, sebagai informasi tambahan seperti buku, jurnal, majalah maupun artikel (Wiratna Sujarweni, 2014:73).

2. Teknik Pemilihan Informan

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono adalah : “*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli makanan, atau penelitian kondisi politik di

suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2013:54).

Dimana informan menjadi sumber informasi yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau pemilihan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait Kepemimpinan Strategis KUD Margo Makmur dan Kinerja karyawan yang mendukung penerapan Kepemimpinan Strategis tersebut.

Pemilihan informan dalam penelitian ini, diperoleh dengan melakukan kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap 3 informan, diantaranya yaitu

Tabel 3. 1
Data Pemilihan Informan

NO	Nama	Jabatan	Alasan
1	Bapak Sutrisno	Ketua/ Pimpinan KUD Margo Makmur	Dikarenakan Bapak Sutrisno selaku pimpinan KUD Margo Makmur yang menjalankan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan
2	Bapak Adi Darmo	Bendahara	Dikarenakan Bapak Adi Darmo

NO	Nama	Jabatan	Alasan
			selaku Bendahara KUD Margo Makmur dapat mengetahui secara langsung dan ikut merasakan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3	Ibu Widji Astuti	Juru Buku Umum	Dikarenakan Ibi Widji Astuti selaku Juru Buku Umum KUD Margo Makmur dapat mengetahui secara langsung dan ikut merasakan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Prosedur Pengambilan Data

Penelitian kualitatif, lazimnya menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Juga tidak diabaikan kemungkinan menggunakan sumber-sumber non-manusia (non-human source of information), seperti dokumen, dan rekaman (record) yang tersedia. Pelaksanaan pengumpulan data ini juga melibatkan berbagai aktivitas pendukung lainnya, seperti menciptakan rapport, pemilihan informan, pencatatan data/informasi hasil pengumpulan data. Karena itu dalam bagian ini akan dibahas secara berturut-turut; Penciptaan rapport, Pemilihan informan, Pengumpulan data dengan metode observasi, dokumentasi, wawancara, Pengumpulan data dari sumber non-manusia dan Pencatatan data/ informasi hasil pengumpulan data.

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya kepemimpinan dan karyawan di KUD Margo Makmur.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (face to face) antara pewawancara dengan narasumber, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah wawancara semiterstruktur (semistruktur interview). Menurut Sugiyono (2018: 467) jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur

dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana Responden yaitu para Pimpinan KUD Margo Makmur dan Karyawan KUD Margo Makmur. Informan Kunci dalam penelitian ini ialah pemimpin KUD Margo Makmur. peneliti memerlukan bantuan alat-alat yang diantaranya adalah buku catatan yang berfungsi untuk mendapatkan data dari hasil wawancara, alat perekam yang berfungsi untuk merekam semua percakapan akan tetapi dalam menggunakan alat perekam peneliti meminta izin terlebih dahulu apakah percakapan tersebut boleh direkam, serta kamera yang berfungsi untuk memperkuat keabsahan data penelitian dalam pengumpulan dan masih ada alat lainnya.

G. Teknik Analisi Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri

sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

H. Uji Keabsahan Temuan

Keabsahan data merupakan teknik yang digunakan agar penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan

Pada tahap awal peneliti memasuki lapangan, peneliti masih dianggap sebagai orang asing, masih dicurigai, sehingga informasi yang diberikan belum lengkap, tidak mendalam, dan masih memungkinkan banyak hal yang dirahasiakan. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Apabila telah terbentuk rapport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian, yaitu Dengan cara melakukan pengamatan apakah data yang diperoleh sebelumnya itu benar atau tidak ketika dicek Kembali ke lapangan. Bila setelah dicek kembali ke lapangan sudah benar, berarti sudah kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri

oleh peneliti. Sebagai bentuk pembuktian bahwa peneliti telah melakukan uji kredibilitas, maka peneliti dapat melampirkan bukti dalam bentuk surat keterangan perpanjangan pengamatan dalam laporan penelitian (Mekarisce, 2020)

2. Perpanjang keikutsertaan

Perpanjang keikutsertaan berarti peneliti di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan (Moleong, 2018).

3. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan cirri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isi yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Kemudian ia menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa (Moleong, 2018).

4. Trianggulasi

Trianggulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2015:83). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan trianggulasi sumber yang berarti untuk

mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dengan triangulasi ini peneliti bisa menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu pandang sehingga kebenaran data bisa diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Informan dan Diskripsi Situs Penelitian

1. Sejarah Singkat

Koperasi merupakan Lembaga atau suatu bentuk usaha dimana bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Dimana di dalam koperasi berlandaskan azas kekeluargaan sehingga dalam melakukan kegiatan koperasi, mengutamakan kesejahteraan anggotanya.

Sebagaimana pengertian koperasi diatas, KUD Margo Makmur ialah Koperasi yang bergerak dalam bidang pelayanan pupuk, pelayanan Unit Simpan Pinjam terintegrasi, Simpan Pinjam Mandiri dan Pelayanan listrik & pajak kendaraan.

KUD Margo Makmur secara resmi memperoleh Hak Badan Hukum Keputusan NO/4108/BH/II/1978 dan di dirikan pada tanggal 13 November 1978 pada saat masa pemerintahan orde baru, pada awalnya KUD Margo Makmur Bernama BUD yaitu Badan Usaha Unit Desa kemudian pada bulan 9 tahun 1978 pemerintahan mengadakan kebijakan perubahan nama dari BUD menjadi KUD yaitu Koperasi Unit Desa, KUD Margo Makmur beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64472.

Tujuan didirikan KUD Margo Makmur ini adalah untuk mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya

2. Visi dan Misi KUD Margo Makmur

Visi dan Misi KUD Margo Makmur dibuat untuk diketahui serta diamalkan oleh setiap pegawainya, adapun Visi dan Misi KUD Margo Makmur adalah :

Visi

Menjadikan Koperasi Unit Desa (KUD) Margo Makmur mengembangkan kesejahteraan anggota dan non anggota yang bermanfaat dan menguntungkan bagi anggotanya.

Misi

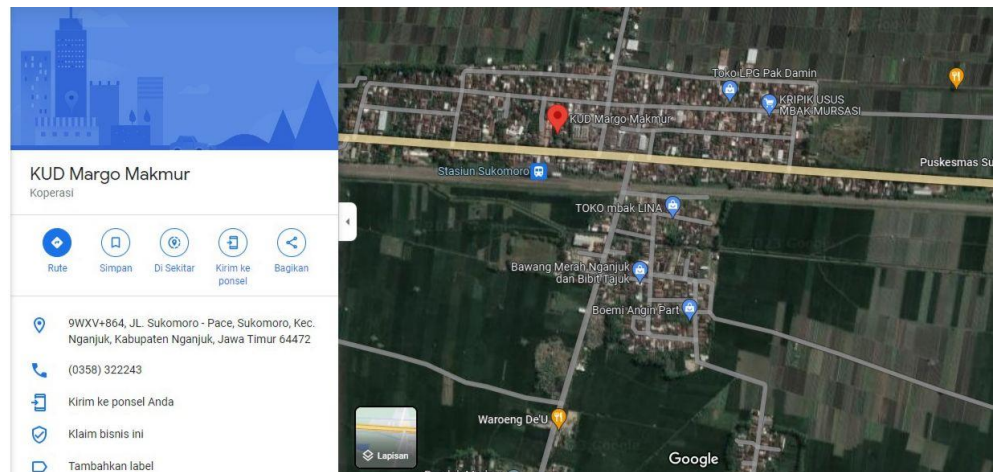
- 1) Mengutamakan Musyawarah untuk maju bersama
- 2) Meningkatkan bidang organisasi dan kerja sama
- 3) Meningkatkan keterampilan pengurus dan karyawan melalui Pendidikan
- 4) Meningkatkan pelayanan terhadap anggota dan non anggota
- 5) Menerima anggota baru dengan ketentuan tidak menyimpang dari Anggaran Dasar dan Rumah Tangga KUD Margo Makmur

3. Lokasi KUD Margo Makmur

Penelitian ini dilakukan di KUD Margo Makmur yang beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa

Timur 64472 terletak di tepi jalan sebelah barat dari jalan utama Sukomoro-Pace, kurang lebih 100 meter dari pasar Sukomoro.

Lokasi KUD Margo Makmur di Google map :

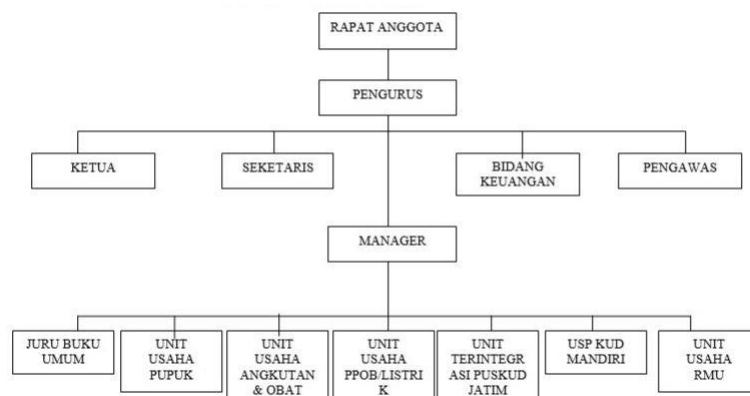


Sumber : google maps

Gambar 4. 1
Lokasi KUD Margo Makmur

4. Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi pada KUD Margo Makmur:



Gambar 4. 2
Struktur Organisasi KUD Margo Makmur

a. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam tata kehidupan berkoperasi. Rapat anggota biasanya dilakukan setiap satu tahun sekali yang biasa disebut Rapat Anggota Tahunan. Tugas dari Rapat Anggota Tahunan ialah :

- 1) Menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi
- 2) Menetapkan kebijakan umum koperasi di bidang organisasi, manajemen
- 3) Menetapkan pemilihan, pengangkatan dan memperhentikan pengurus dan pengawas
- 4) Menetapkan dan mengesahkan rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi, serta pengesahan laporan keuangan
- 5) Menetapkan pengesahan laporan pertanggung jawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya

b. Kepengurusan KUD Margo Makmur

Pengurus KUD Margo Makmur dipilih dan diangkat oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Pengurus merupakan pemegang kuasa rapat anggota dan juga bertanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan koperasi dan usaha koperasi.

c. Ketua KUD Margo Makmur

Ketua KUD Margo Makmur bertindak sebagai pimpinan koperasi, memiliki tugas tugas sebagai berikut :

- 1) Memimpin, mengawasi dan mengkoordinir pelaksanaan tugas anggota, pengurus dan karyawan
- 2) Memimpin rapat rapat pengurus dan rapat anggota, dan atas nama pengurus memberikan laporan pertanggung jawaban kepada Rapat Anggota Tahunan
- 3) Memberikan keputusan terakhir dalam kepengurusan koperasi dengan memperhatikan usul, saran, dan pertimbangan dari pemegang fungsi dibawahnya seperti sekretaris, bendahara dan manager
- 4) Mengadakan koordinasi antara pengurus dengan karyawandalammelaksanakan tugas-tugas di koperasi.

d. Sekretaris

Sekretaris sebagai pembantu ketua koperasi, memiliki tugas tugas sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan dan memelihara buku-buku organisasi (buku daftar anggota koperasi, daftar pengurus koperais dan lain-lain)
- 2) Menyusun laporan organisasi untuk kepentingan rapat anggota

- 3) Membuat agenda mengenai hasil-hasil rapat yang di selenggarakan koperasi
- 4) Membuat laporan tahunan koperasi

e. Bendahara

Bendahara KUD Margo Makmur memiliki tugas-tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun atau merencanakan anggaran pendapatan dan belanja koperasi
- 2) Mengatur pengeluaran uang, agar tidak melampaui batas anggaran belanja yang telah ditetapkan dalam Rapat Anggota Tahunan
- 3) Mengadakan pengecekan langsung terhadap jumlah kas dan persediaan barang untuk di uji kebenarannya dengan catatan yang ada.
- 4) Bertanggung jawab kepada ketua sesuai dengan bidangnya

f. Pengawas KUD Margo Makmur

Pengawas KUD Margo Makmur dipilih dandiangkat oleh anggota koperasi dalam rapat anggota, pengawas bertugas melakukan pengawasan terhadap semua pelaksanaan dan pengelolaan koperasi yang mencakup :

- 1) Mengawasi semua kebijaksanaan operasionalpengurus yang meliputi bidang organisasi, usaha dan keuangan

- 2) Memeriksa, meneliti ketetapan dan kebenaran catatan atau buku-buku oprganisasi, usaha dan administrasi keuangan
- 3) Membuat laporan pemeriksaan secara tertulis dengan memberikan pendapat dan saran perbaikan dalam rangka menyajikan laporan pemeriksaan sebagai pertanggung jawaban di Rapat Anggota Tahunan.

g. Manager

Tugas-tugas dari manager KUD Margo Makmur adalah :

- 1) Menyiapkan rapat anggota, mengawasi pelaksanaan pembukuan terhadap transaksi yang terjadi, mempersiapkan pekerja bawahannya dan mengadakan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai target yang telah ditentukan.
- 2) Bersama pengurus membahas dan menyiapkan rencana kerja dan anggaran untuk diajukan kepada rapat anggota tahunan
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan usaha dan anggaran dari masing-masing bagian yang berada di bawahnya dalam rangka penyusunan rencana pengajuan usul rencana kerja tersebut kepada pengurus.

h. Juru Buku Umum

Juru Buku Umum memiliki tugas-tugas sebagai berikut :

- 1) Mencatat agenda surat yang masuk maupun yang keluar
- 2) Menyusun rekapitulasi laporan bulanan semua unit usaha koperasi

- 3) Mengatur kerja sama dan membuat perjanjian usaha dengan pihak luar koperasi
- 4) Bertanggung jawab kepada manager atas pelaksanaan tugasnya.

i. Kepala Unit Usaha

Kepala Unit merupakan ketua dari masing-masing unit usaha seperti Unit Usaha Pupuk, Unit Usaha Angkutan & Obat, Unit Usaha Listrik, Unit Terintegrasi PUSKUD JATIM, USP KUD Mandiri, Unit Usaha RMU, Tugas tugas dari kepala Unit Usaha ialah :

- 1) Memimpin/mengelola dan mengkoordinir staffnya tentang Unit Usaha serta aktifitas kerjanya
- 2) Membina dan mengawasi staffnya baik dikantor maupun dilapangan tentang aktifitas kerjanya.
- 3) Membuat rencana kerja dan rencana anggaran belanja Unit Usaha.
- 4) Menyusun dan membuat laporan keuangan berikut rugi/laba atas kegiatan yang dilaksanakan.
- 5) Membuat laporan bulanan yang dilaksanakan setiap tanggal 5 setiap bulannya.
- 6) Memberikan pengarahan dan pembinaan kepada anggota unit baik secara teknis maupun non teknis.

7) Bertanggung jawab atas unit yang dipimpin/dikelola kepada manajer.

8) Melaporkan hasil kegiatan usaha baik secara lisan maupun tertulis kepada manajer.

B. Diskripsi Data Hasil Penelitian

1. Hasil Wawancara

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan Data ini dilakukan dengan melakukan wawancara ke beberapa sumber, yaitu informan kunci, informan utama dan informan pelengkap. Berikut hasil wawancaranya :

1) Hasil Wawancara Informan Kunci

Peneliti melakukan wawancara informan kunci dengan Bapak Sutrisno sebagai pimpinan KUD Margo Makmur, wawancara dilaksanakan di KUD Margo Makmur yang beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur 64472 pada tanggal 24 Mei 2023 pukul 09:00-09:30 WIB dan menghasilkan wawancara sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Wawancara Informan Kunci

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak Sutrisno selaku pimpinan di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis	<i>Walaikumsalam wr wb. Iya mbak boleh</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
	Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<p><i>Iya itu jelas mbak pemimpin mempunyai arah strategis tapi disertai dengan peningkatan hasil SHU (Sisa Hasil Usaha) jika SHU naik maka karyawan semakin sejahtera juga tetapi jika usahanya tidak berkembang otomatis kita bertahan, untuk strateginya yang jelas kita pacu karyawannya agar SHU yang kita dapat bisa bertambah jika tujuannya ya mensejahterakan anggota dan karyawan mbak</i></p>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<p><i>Kita selalu mempunyai motivasi untuk meningkatkan usaha kita mengutamakan sistim kekeluargaan mbak dengan cara komunikasi dengan baik kepada para anggota tentang strategi yang akan dilakukan, kita juga memberi arahan dan kadang dari karyawan memberikan masukan, dan sering memberikan motivasi juga kepada</i></p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja</i>
4	Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Sumber Dayane KUD dari alam mboten wonten enek e Sumber Daya Manusia dengan jumlah 11 karyawan tetap..... kita juga memberi kesempatan kepada karyawan agar karyawan berkesempatan memajukan usaha yang kita Kelola.....</i>
5	Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Agar karywane tetep semangat diberi bonus dan diajak keluar diajak makan makan bersama dan juga difalitasi lingkungan yang nyaman misalnya menggunakan lantai jemur dll agar karyawan nyaman</i>
6	Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Yang jelas budaya dari dulu kita ingin meningkatkan pelayanan</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<p><i>kepada anggota dan masyarakat sekitarnya, dari anggota mempunyai ide untuk meningkatkan usaha seperti meningkatkan simpan pinjam, pupuk yang semuanya ide dari anggota kita sebagai pengurus hanya menjalankan</i></p>
7	<p>Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Kita adakan tegoran apabila ada karyawan yang salah tapi disini alhamdulillahnya belum ada mbak, dan apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal akan diberikan sanksi, karyawan disini juga kita ajak untuk menghormati perbedaan dan keyakinan kok mbak</i></p>
8	<p>Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Kami mengajak para karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, kami juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan SDM baik itu pengurus dari dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk.</i></p>
9	<p>Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan</p>	<p><i>Faktor yang mendukung dan menghambat iku</i></p>

No	Pertanyaan	Jawaban
	kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>sebenarnya permodalan mbak apabila ada permodalan dari bank maupun pemerintah itukan dapat membesar usaha KUD itu tapi selama ini masih belum pernah ada, KUD ini berdiri sendiri, dan juga misalnya anggota bersedia untuk menambah simpanan baik itu simpanan pokok maupun wajib untuk membuka usaha baru, dan juga karywan sangat mudah diarahkan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.</i>

Sumber : Bapak Sutrisno pimpinan KUD Margo Makmur

2) Hasil Wawancara informan utama

Peneliti melakukan wawancara informan Utama dengan Bapak Adi Darmo sebagai Bendahara KUD Margo Makmur, wawancara dilaksanakan di KUD Margo Makmur beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur 64472 pada tanggal 24 Mei 2023 pukul 09:35-10:10 WIB dan menghasilkan wawancara sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Hasil Wawancara Informan Utama

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak Adi Darmo selaku Bendahara di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Walaikumsalam wr wb. Iya mbak</i>
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Yang jelas punya tujuannya biar bekerja dengan baik termasuk pelayanannya agar lebih baik, pemimpin juga memiliki visi dan tujuan yang diberikan kepada kami, kami juga sering diberikan pesan agar selalu jujur dan disiplin dalam tugas kami apalagi tentang keuangan.</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Untuk strateginya seperti meningkatkan usaha, pemimpin juga memiliki keinginan agar ada perubahan untuk kedepannya, yang jelas pemimpin juga mempunyai strategi yang jelas dan realistis atau masuk akal, saya juga percaya dan yakin jika pimpinan saya bisa</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>merubah KUD untuk lebih maju, pemimpin juga sering komunikasi dengan karyawan melalui ngobrol santai dan rapat</i>
4	Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Sumber daya yang ada di KUD hanya ada sumber daya manusia saja yaitu karyawannya yang berjumlah 11 orang, pemimpin juga selalu memberikan arahan agar kinerjanya dapat meningkat, kami juga sering mendapatkan pelatihan, pelatihan terakhir dulu di trenggalek yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Jatim dan biasanya juga ada dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk.</i>
5	Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin juga menyediakan lingkungan yang nyaman agar kita bekerja bisa dengan nyaman, pemimpin juga peduli dengan masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman,</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>pemimpin juga memberikan perhatian dan motivasi kerja untuk semua karyawannya</i>
6	Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Iya itu kejujuran tadi termasuk budaya yang dimiliki oleh KUD dan tetap di pertahankan oleh pimpinan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.... Ya jika ada budaya yang buruk akan pimpinan beri tahu dan harus ditinggalkan dan tidak dicontoh.</i>
7	Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini juga mengajarkan tentang perbedaan apabila terdapat perbedaan kita harus saling menghormati dan juga pimpinan sendiri mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik</i>
8	Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pemimpin juga memberikan contoh agar tim dapat contoh yang baik, pimpinan juga sering memberikan pembekalan dan koordinasi kepada karyawan</i>
9	Faktor apa saja yang mendukung dan	<i>Faktor yang mendukung</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
S	menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<p><i>ya jika tentang bendahara apabila anggota dapat membayar utang dengan tepat waktu dan pendukung lainnya jika dari pimpinan yaitu mengajak kita untuk rekreasi sehingga kita bisa merasakan refresing dan juga lingkungan di KUD sangat nyaman, untuk factor penghambat apabila pinjam pengembaliannya kurang tepat waktu y aitu mbak untuk pengambatnya lebih ke keuangan</i></p>

Sumber : Bapak Adi Darmo karyawan KUD Margo Makmur

3) Hasil Wawancara informan pelengkap

Peneliti melakukan wawancara informan Pelengkap dengan Ibu Widji Astuti sebagai Juru Buku Umum di KUD Margo Makmur, wawancara dilaksanakan di KUD Margo Makmur beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur 64472 pada tanggal 6 Juni 2023 pukul 09:10-09:40 WIB dan menghasilkan wawancara sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Hasil Wawancara Informan Pelengkap

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Ibu Widji Astuti selaku Juru Buku Umum di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Waalaiikumsalam wr wb. Iya mbak silahkan</i>
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Iya mbak, pimpinan bapak Sutrisno memiliki tujuan yang jelas untuk mensejahterakan anggota dan pimpinan</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Cara pimpinan mewujudkan tujuannya ya dengan pimpinan memberikan koordinasi dan biasanya setiap hari kita melakukan koordinasi, selain itu untuk laporan kita setiap 3 bulan sekali diadakan evaluasi jadi bisa untuk mengetahui apa saja kendala yang dimiliki oleh para karyawan kemudian apa saja yang harus dilakukan untuk memajukan usaha kita, pokok e kita ingin meningkatkan usaha kalau usaha kita lancer</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>otomatiskan KUDnya akan tetap hidup</i>
4	Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Adanya di KUD itu Sumber Daya Manusia dengan jumlah karyawan 11, 3 pengurus dan ada 1 juga yang jaga malam jadi KUD ini tetap dijaga jika malam.</i>
5	Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini memprhatikan lingkungan dan kenyamanan di KUD, jadi kita juga saling bekerja sama dan saling bantu membantulah, untuk sekarang belum ada permasalahan yang dialami oleh karyawan kepada pimpinan, kalau bisa ya gajinya kita dinaikin dari pimpinan hehe, pimpinan juga peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, cunan jika masalah gaji masih belum bisa di realisasi mungkin juga dikarenakan kondisi KUD tapi pimpinann selalu memberikan motivasi dan perhatian kepada para karyawan.</i>
6	Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja	<i>Dari dulu pimpinan memberikan arahan</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
	karyawan ?	<p>kepada karyawan untuk jujur, memberikan pelayanan yang baik, kedisiplinan, selain itu budaya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur yang masih hingga sekarang diterapkan ialah syukuran Ketika hari jumat legi dikumpulkan bareng” para karyawan dan saling mengobrol untuk evaluasi KUD.</p>
7	Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<p>Pimpinan disini mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk menghormati jika ada perbedaan dan keyakinan antar karyawan KUD, tapi alhamdulillahnya di KUD semuanya sama gak ada perbedaan ras dan keyakinan, pimpinan juga menghargai jika ada perbedaan pendapat untuk tujuan KUD ini lebih baik.</p>
8	Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<p>Ya itu tadi adanya evaluasi laporan, kalau ada permasalahan kan bisa langsung kita selesaikan, tapi terdapat pelatihan juga kok mbak untuk pengurus nanti pengurus akan menyampaikan kepada</p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<p><i>karyawannya, untuk saya sendiri saya belum pernah mengikuti pelatihan tapi pernah mengikuti rapat misalnya di distributor atau rapat di dinas pertanian, pimpinan juga sering memberikan pembekalan kepada karyawan, pimpinan juga mendorong para karyawan agar dapat aktif dalam pengambilan suatu keputusan</i></p>
S	<p>Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Faktor pendukungnya yang jelas modal, apabila modalnya lebih besar otomatis usaha kita lebih maju, factor pendukung lainnya tim kerja yang ada di KUD bersemangat dan bekerja dalam tim, factor penghambatnya ya sama kaya modal itu jadi jika modal terhambat maka usaha di KUD juga terhambat, waktu kerja kita juga sedikit dari jam 8-12 sehingga proses kerja belum mampu terlaksan kn dengan baik.</i></p>

Sumber : Ibu Widji Astuti karyawan KUD Margo Makmur

b. Reduksi Data

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi selama penelitian, berikut disajikan hasil dari reduksi data yang telah disesuaikan dengan tujuan dilakukannya penelitian mengenai kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4. 4
Reduksi Jawaban narasumber tentang arah strategis

Informan Kunci	
Apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Iya itu jelas mbak pemimpin mempunyai arah strategis tapi disertai dengan peningkatan hasil SHU (Sisa Hasil Usaha) jika SHU naik maka karyawan semakin sejahtera juga tetapi jika usahanya tidak berkembang otomatis kita bertahan, untuk strateginya yang jelas kita pacu karyawannya agar SHU yang kita dapat bisa bertambah jika tujuannya ya mensejahterakan anggota dan karyawan mbak</i>
Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Kita selalu mempunyai motivasi untuk meningkatkan usaha kita mengutamakan sistim kekeluargaan mbak dengan cara komunikasi dengan baik kepada para anggota tentang strategi yang akan dilakukan, kita juga memberi arahan dan kadang dari karyawan memberikan masukan, dan sering memberikan motivasi juga kepada karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja</i>
Informan Utama	
Apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Yang jelas punya tujuannya biar bekerja dengan baik termasuk pelayanannya agar lebih baik, pemimpin juga memiliki visi dan tujuan yang diberikan kepada kami, kami juga sering diberikan pesan agar selalu jujur dan disiplin dalam tugas kami apalagi tentang keuangan</i>

Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Untuk strateginya seperti meningkatkan usaha, pemimpin juga memiliki keinginan agar ada perubahan untuk kedepannya, yang jelas pemimpin juga mempunyai strategi yang jelas dan realistis atau masuk akal, saya juga percaya dan yakin jika pimpinan saya bisa merubah KUD untuk lebih maju, pemimpin juga sering komunikasi dengan</i>
Informan Pelengkap	
Apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Iya mbak, pimpinan bapak Sutrisno memiliki tujuan yang jelas untuk mensejahterakan anggota dan pimpinan</i>
Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Cara pimpinan mewujudkan tujuannya ya dengan pimpinan memberikan koordinasi dan biasanya setiap hari kita melakukan koordinasi, selain itu untuk laporan kita setiap 3 bulan sekali diadakan evaluasi jadi bisa untuk mengetahui apa saja kendala yang dimiliki oleh para karyawan kemudian apa saja yang harus dilakukan untuk memajukan usaha kita, pokok e kita ingin meningkatkan usaha kalau usaha kita lancer otomatisakan KUDnya akan tetap hidup</i>

Tabel 4. 5

Reduksi jawaban narasumber tentang sumber daya

Informan Kunci	
Apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Sumber Dayane KUD dari alam mboten wonten enek e Sumber Daya Manusia dengan jumlah 11 karyawan tetap..... kita juga memberi kesempatan kepada karyawan agar karyawan berkesempatan memajukan usaha yang kita Kelola.....</i>
Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Agar karywane tetep semangat diberi bonus dan diajak keluar diajak makan makan bersama dan juga difalitasi lingkungan yang nyaman misalnya menggunakan lantai jemur</i>

	<i>dll agar karyawan nyaman</i>
Informan Utama	
Apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Sumber daya yang ada di KUD hanya ada sumber daya manusia saja yaitu karyawannya yang berjumlah 11 orang, pemimpin juga selalu memberikan arahan agar kinerjanya dapat meningkat, kami juga sering mendapatkan pelatihan, pelatihan terakhir dulu di trenggalek yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Jatim dan biasanya juga ada dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk.</i>
Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin juga menyediakan lingkungan yang nyaman agar kita bekerja bisa dengan nyaman, pemimpin juga peduli dengan masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, pemimpin juga memberikan perhatian dan motivasi kerja untuk semua karyawannya</i>
Informan Pelengkap	
Apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Adanya di KUD itu Sumber Daya Manusia dengan jumlah karyawan 11, 3 pengurus dan ada 1 juga yang jaga malam jadi KUD ini tetap dijaga jika malam.</i>
Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini memprhatikan lingkungan dan kenyamanan di KUD, jadi kita juga saling bekerja sama dan saling bantu membantulah, untuk sekarang belum ada permasalahan yang dialami oleh karyawan kepada pimpinan, kalau bisa ya gajinya kita dinaikin dari pimpinan hehe, pimpinan juga peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, cunan jika masalah gaji masih belum bisa di realisasi mungkin juga dikarenakan kondisi KUD tapi pimpinann</i>

	<i>selalu memberikan motivasi dan perhatian kepada para karyawan.</i>
--	---

Tabel 4. 6
Reduksi jawaban narasumber tentang budaya organisasi

Informan Kunci	
Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Yang jelas budaya dari dulu kita ingin meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat sekitarnya, dari anggota mempunyai ide untuk meningkatkan usaha seperti meningkatkan simpan pinjam, pupuk yang semuanya ide dari anggota kita sebagai pengurus hanya menjalankan</i>
Informan Utama	
Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Iya itu kejujuran tadi termasuk budaya yang dimiliki oleh KUD dan tetap di pertahankan oleh pimpinan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.... Ya jika ada budaya yang buruk akan pimpinan beri tahu dan harus ditinggalkan dan tidak dicontoh.</i>
Informan Pelengkap	
Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Dari dulu pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk jujur, memberikan pelayanan yang baik, kedisiplinan, selain itu budaya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur yang masih hingga sekarang diterapkan ialah syukuran Ketika hari jumat legi dikumpulkan bareng” para karyawan dan saling mengobrol untuk evaluasi KUD.</i>

Tabel 4. 7
Reduksi jawaban narasumber tentang etika

Informan Kunci	
Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam	<i>Kita adakan tegoran apabila ada karyawan yang salah tapi disini alhamdulillahnya belum</i>

meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>ada mbak, dan apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal akan diberikan sanksi, karyawan disini juga kita ajak untuk menghormati perbedaan dan keyakinan kok mbak</i>
Informan Utama	
Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini juga mengajarkan tentang perbedaan apabila terdapat perbedaan kita harus saling menghormati dan juga pimpinan sendiri mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik</i>
Informan Pelengkap	
Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk menghormati jika ada perbedaan dan keyakinan antar karyawan KUD, tapi alhamdulillahnya di KUD semuanya sama gak ada perbedaan ras dan keyakinan, pimpinan juga menghargai jika ada perbedaan pendapat untuk tujuan KUD ini lebih baik.</i>

Tabel 4. 8
Reduksi jawaban narasumber tentang kontrol organisasi

Informan Kunci	
Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Kami mengajak para karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, kami juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan SDM baik itu pengurus dari dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk.</i>
Informan Utama	
Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pemimpin juga memberikan contoh agar tim dapat contoh yang baik, pimpinan juga sering memberikan pembekalan dan koordinasi kepada karyawan</i>

Informan Pelengkap	
Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Ya itu tadi adanya evaluasi laporan, kalau ada permasalahan kan bisa langsung kita selesaikan, tapi terdapat pelatihan juga kok mbak untuk pengurus nanti pengurus akan menyampaikan kepada karyawannya, untuk saya sendiri saya belum pernah mengikuti pelatihan tapi pernah mengikuti rapat misalnya di distributor atau rapat di dinas pertanian, pimpinan juga sering memberikan pembekalan kepada karyawan, pimpinan juga mendorong para karyawan agar dapat aktif dalam pengambilan suatu keputusan</i>

Tabel 4. 9
Reduksi jawaban narasumber tentang faktor pendukung dan penghambat

Informan Kunci	
Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor yang mendukung dan menghambat itu sebenarnya permodalan mbak apabila ada permodalan dari bank maupun pemerintah itu kan dapat membesar usaha KUD itu tapi selama ini masih belum pernah ada, KUD ini berdiri sendiri, dan juga misalnya anggota bersedia untuk menambah simpanan baik itu simpanan pokok maupun wajib untuk membuka usaha baru, dan juga karyawan sangat mudah diarahkan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.</i>
Informan Utama	
Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor yang mendukung ya jika tentang bendahara apabila anggota dapat membayar utang dengan tepat waktu dan pendukung lainnya jika dari pimpinan yaitu mengajak kita untuk rekreasi sehingga kita bisa merasakan refreshing dan juga lingkungan di KUD sangat</i>

	<i>nyaman, untuk factor penghambat apabila pinjam pengembaliannya kurang tepat waktu y aitu mbak untuk penghambatnya lebih ke keuangan</i>
Informan Pelengkap	
Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor pendukungnya yang jelas modal, apabila modalnya lebih besar otomatisakan usaha kita lebih maju, factor pendukung lainnya tim kerja yang ada di KUD bersemanagat dan bekerja dalam tim, factor penghambatnya ya sama kaya modal itu jadi jika modal terhambat maka usaha di KUD juga terhambat, waktu kerja kita juga sedikit dari jam 8-12 sehingga proses kerja belum mampu terlaksanakn dengan baik.</i>

c. Penyajian Data

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan, berikut peneliti sajikan hasil data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan dilakukan penelitian kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan :

1. Arah Strategis

Arah strategis yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur bisa dibilang baik dan sudah dijalankan oleh pimpinan, bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan mereka menyatakan bahwa pimpinan KUD Margo Makmur mempunyai arah strategis yang jelas dan realistis untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan namun arah strategis yang

dilakukan oleh pimpinan dipengaruhi juga dengan SHU yang dihasilkan oleh KUD Margo Makmur.

2. Sumber Daya

Sumber Daya KUD Margo Makmur, bisa dikatakan pimpinan mampu mengelola Sumber Daya yang ada di KUD Margo Makmur dengan baik bisa dilihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dan juga pelatihan yang diberikan oleh pimpinan agar dapat membuat sumber daya manusia yang ada di KUD Margo Makmur berkualitas.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur juga bisa dikatakan dikelola oleh pimpinan dengan baik, bisa dilihat dari pimpinan yang selalu mempertahankan tanggung jawab, kejujuran dan pelayanan yang di berikan oleh KUD Margo Makmur. Dan juga pimpinan mengarahkan untuk membuang budaya buruk yang ada di KUD Margo Makmur.

4. Etika

Penekanan etika yang ada di KUD Margo Makmur bisa dikatakan sudah berjalan dengan baik, bisa dilihat dari cara pimpinan menekankan etika kepada karyawan yaitu memberikan teguran apabila karyawan tidak bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan KUD Margo Makmur.

5. Kontrol Organisasi

Kontrol Organisasi yang ada di KUD Margo Makmur bisa dikatakan juga sudah berjalan dengan baik, bisa dilihat dari pimpinan yang mengajak karyawan bekerja dalam tim, pimpinan mendorong para karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan, pimpinan memberikan pembekalan dan koordinasi kepada karyawan KUD Margo Makmur

5. Karakteristik informan

Informasi dalam penelitian ini didapatkan dari beberapa orang informan. Informan yang diminta informasinya oleh peneliti sebanyak 3 orang. 1 orang pimpinan KUD Margo Makmur, 2 orang karyawan KUD Margo Makmur. Berikut ini dilampirkan beberapa informasi mengenai informan.

Tabel 4. 10
Karakteristik Informan

No	Peran	Nama	Usia	Jenis Kelamin	jabatan	Karakter
1	Informan Kunci	Sutrisno	57	Laki - Laki	Ketua	Sangat ramah, murah senyum, dapat menjelaskan dengan baik saat diwawancarai, wawancara di KUD Margo Makmur
2	Informan Utama	Adi Darmo	69	Laki – Laki	Bendahara	Ramah, murah

No	Peran	Nama	Usia	Jenis Kelamin	jabatan	Karakter
						senyum, dapat menjelaskan pertanyaan wawancara dengan baik, wawancara di KUD Margo Makmur
3	Informan Pelengkap	Wiji Astutik	37	Perempuan	Juru Buku Umum	Ramah, murah senyum, dapat menjelaskan pertanyaan wawancara dengan baik, wawancara di KUD Margo Makmur

Sumber : wawancara KUD Margo Makmur

d. Penarikan Kesimpulan

Kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari cara pimpinan menentukan arah strategis, sumber daya, budaya organisasi, etika dan kontrol organisasi, pertama arah strategis pimpinan KUD Margo Makmur mempunyai arah strategis yang jelas dan realistis untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dan evaluasi namun arah strategis yang dilakukan oleh pimpinan dipengaruhi juga dengan SHU yang dihasilkan oleh

KUD Margo Makmur, kedua sumber daya pimpinan mengelola sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dengan cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dan juga pelatihan yang diberikan oleh pimpinan agar dapat membuat sumber daya manusia yang ada di KUD Margo Makmur berkualitas. Ketiga, budaya organisasi pimpinan berusaha mempertahankan budaya organisasi dengan cara selalu mempertahankan tanggung jawab, kejujuran dan pelayanan yang di berikan oleh KUD Margo Makmur. Dan juga pimpinan mengarahkan untuk membuang budaya buruk yang ada di KUD Margo Makmur. Keempat, etika pimpinan menekankan etika kepada karyawan dengan cara memberikan teguran apabila karyawan tidak bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan KUD Margo Makmur. Kelima, kontrol organisasi pimpinan telah melakukan kontrol organisasi kepada karyawan yaitu mengajak karyawan bekerja dalam tim, pimpinan mendorong para karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan, pimpinan memberikan pembekalan dan koordinasi kepada karyawan KUD Margo Makmur.

e. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan cara membandingkan jawaban

dari beberapa sumber dan mengkonfirmasi apakah jawaban dari semua sumber sama sehingga dapat dikatakan valid.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di KUD Margo Makmur dengan informan kunci yaitu Bapak Sutrisno, informan utama yaitu Bapak Adi Darmo dan informan pelengkap yaitu Ibu Widji Astuti, peneliti melakukan perbandingan hasil wawancara informan sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Perbandingan Hasil Wawancara Informan

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pelengkap
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak/Ibu selaku pimpinan dan karyawan di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan	<i>Walaikumsalam wr, wb. Iya mba, boleh</i>	<i>Walaikumsalam wr, wb. Iya mbak</i>	<i>Walaikumsalam wr, wb. Iya mbak, silahkan</i>

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pelengkap
	Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.			
2	apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Iya pimpinan mempunyai arah strategis tetapi dipengaruhi dengan SHU yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur</i> • <i>pimpinan mempunyai tujuan yaitu mensejahterakan anggota dan karyawan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>iya pimpinan mempunyai arah strategis dan</i> • <i>pimpinan mempunyai tujuan agar dapat bekerja dengan baik</i> • <i>pemimpin memiliki visi dan misi yang diberikan kepada karyawan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>iya pimpinan mempunyai arah strategis</i> • <i>tujuan dari pimpinan ialah mensejahterakan anggota</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>pimpinan memberikan motivasi untuk meningkatkan usaha</i> • <i>pimpinan memberikan arahan kepada para karyawan</i> • <i>pimpinan memberikan motivasi agar</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>pimpinan memberikan strategi untuk meningkatkan usaha</i> • <i>pimpinan mempunyai arah strategis yang jelas dan realistis</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>pimpinan memberikan koordinasi</i> • <i>pimpinan mengadakan evaluasi</i> • <i>pimpinan meminta laporan dari karyawan setiap 3 bulan sekali</i>

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pelengkap
		<p><i>karyawan semangat bekerja</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>pimpinan selalu diskusi dengan karyawan</i> 	
4	<p>apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>sumber daya yang dimiliki KUD hanyalah Sumber Daya Manusia dengan jumlah 11 karyawan</i> • <i>pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memajukan usaha</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>sumber daya yang ada di KUD hanya Sumber Daya Manusia, 11 karyawan.</i> • <i>pimpinan memberikan arahan kepada SDM yang dimiliki oleh KUD</i> • <i>pimpinan mengadakan pelatihan tentang SDM</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sumber Daya Manusia di KUD Margo Makmur dengan jumlah 11 karyawan</i>
5	<p>Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Agar karyawan tetap semangat diberikan kompensasi</i> • <i>Karyawan di KUD di fasilitasi dengan lingkungan yang nyaman</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan menyediakan lingkungan yang nyaman</i> • <i>Pimpinan peduli terhadap masalah yang dimiliki oleh karyawan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan karyawan</i> • <i>Pimpinan selalu memberikan motivasi dan perhatian kepada para karyawan</i>
6	<p>Bagaimana pimpinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya dari dulu pimpinan ingin</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kejujuran yang dimiliki</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan memberikan</i>

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pelengkap
	mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<p><i>meningkatkan pelayanan kepada anggota</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menjalankan ide dari anggota untuk meningkatkan usaha</i> 	<p><i>oleh karyawan ialah budaya yang dimiliki KUD</i></p>	<p><i>arahan untuk jujur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mempertahankan dan memberikan pelayanan yang baik</i>
7	Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan memberikan tegoran</i> • <i>Apabila terdapat kesalahan yang fatal diberikan sanksi</i> • <i>Anggota KUD menghormati perbedaan dan keyakinan yang ada di KUD</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan mengajarkan tentang perbedaan</i> • <i>Saling menghormati apabila terdapat perbedaan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan mengajarkan tentang menghormati perbedaan yang ada di KUD</i> • <i>Pimpinan juga memberikan contoh menghargai apabila terdapat perbedaan</i>
8	Bagaimana pimpinan melakukan kontrol organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan mengajak karyawan untuk saling bekerja sama dan saling membantu</i> • <i>Pimpinan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim</i> • <i>Pimpinan memberikan contoh</i> • <i>Pimpinan sering memberikan pembekalan</i> • <i>Pimpinan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pimpinan mengadakan evaluasi, laporan</i> • <i>Pimpinan memberikan pelatihan kepada pengurus KUD</i> • <i>Pimpinan sering memberikan pembekalan</i> • <i>Pimpinan mendorong</i>

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pelengkap
			<i>memberikan koordinasi kepada karyawan</i>	<i>karyawan untuk aktif dalam pengambilan suatu keputusan</i>
9	Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Factor pendukung dan penghambat ialah permodalan</i> • <i>Selain itu dari anggota yang bersedia menamabh simpanan pokok</i> • <i>Karyawan sangat mudah diarahkan</i> • <i>Factor penghambat dari permodalan yang kurang dari pemerintah dan bank</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Factor pendukung ialah apabila anggota membayar dengan tepat waktu</i> • <i>Pimpinan memberikan kompensasi yang dapat mendukung kinerja karyawan</i> • <i>selain itu lingkungan yang nyaman</i> • <i>factor penghambat pengembalian dana yang kurang tepat waktu</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>factor pendukung ialah modal</i> • <i>factor pendukung lainnya rekan kerja yang solid</i> • <i>factor penghambatnya ya dari modal</i> • <i>waktu kerja yang sedikit yaitu dari jam 8-12 WIB</i>

Sumber : hasil wawancara di KUD Margo Makmur

C. Interpretasi

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan di KUD Margo Makmur pada tanggal 24 Mei 2023 jam 09:00 WIB dengan Bapak

Sutrisno selaku pimpinan KUD Margo Makmur peneliti mendapatkan informasi bahwa pimpinan di KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga di pengaruhi oleh Sisa Hasil Usaha (SHU) jika SHU yang didapatkan oleh KUD Margo Makmur bisa naik maka karyawan di KUD Margo Makmur semakin sejahtera dan bisa meningkat kinerja karyawannya, namun jika SHU yang didapatkan oleh KUD Margo Makmur tidak berjalan dengan lancar maka pimpinan mempunyai strategis untuk bertahan dan tetap memberikan semangat kepada karyawan agar tidak menyerah dan tetap bisa meningkat kinerja karyawan, pimpinan KUD Margo Makmur juga mempunyai tujuan agar anggota dan karyawan KUD Margo Makmur dapat sejahtera, . Maka dari itu pimpinan KUD Margo Makmur selalu berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawannya.

Pimpinan KUD Margo Makmur juga mempunyai motivasi untuk meningkatkan usaha yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, Selain motivasi yang diberikan oleh pimpinan KUD Margo Makmur, beliau juga memberikan kenyamanan kepada karyawan KUD Margo Makmur dengan cara mengajak bekerja dengan metode kekeluargaan, pimpinan juga berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan tentang arah strategis yang akan pimpinan lakukan dan terkadang karyawan juga memberikan masukan kepada pimpinan apabila ada beberapa strategis pimpinan yang kurang pas, pimpinan dan karyawan KUD Margo Makmur saling melengkapi untuk dapat menentukan arah strategis agar bisa bekerja

dengan nyaman dan dapat memajukan KUD Margo Makmur. Kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam menentukan arah strategis dengan memberikan motivasi dan komunikasi dengan karyawan merupakan definisi dari kepemimpinan itu sendiri sesuai dengan yang diungkapkan oleh syahril kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (syahril, 2019). Kemampuan pimpinan KUD Margo Makmur dalam menentukan arah strategis dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di sekitar KUD Margo Makmur.

Pimpinan KUD Margo Makmur juga mengelola sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, KUD Margo Makmur tidak mempunyai Sumber Daya Alam (SDA) untuk sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur hanya Sumber Daya Manusia (SDM) dengan jumlah 11 karyawan tetap, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan agar sama sama dapat meningkatkan sumber daya yang ada di sekitar KUD Margo Makmur sehingga dapat memajukan usaha yang dikelola, pimpinan juga sering memberikan bonus, diajak jalan-jalan, makan bersama dan juga pimpinan memberikan fasilitas lingkungan yang nyaman kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam

menyelesaikan beban tugasnya. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, lingkungan kerja yang diterapkan Telkom Kediri sudah sesuai dengan harapan, sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini terjadi karena kenyamanan lingkungan sangat mempengaruhi kinerja (Basthoumi, 2022). Sumber daya yang ada di sekitar KUD Margo Makmur juga dipengaruhi dengan budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur.

Pimpinan KUD Margo Makmur mempertahankan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur dari dulu ialah dapat meningkatkan pelayanan yang ada di KUD Margo Makmur kepada anggota dan masyarakat sekitarnya, dari anggota sendiri memberikan ide untuk meningkatkan usaha yang ada di KUD Margo Makmur seperti meningkatkan simpan pinjam, pupuk yang memberikan ide yaitu anggota karyawan dan pimpinan berusaha menjalankan ide dari anggota. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif, sehingga dengan kinerja yang meningkat maka hal ini akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ganang Giffari et all bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan strategis dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika kepemimpinan strategis dan budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan naik, begitu sebaliknya jika kepemimpinan strategis dan budaya organisasi

menurun maka kinerja karyawan akan turun (Hidayatullah, 2021). Budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur juga dipengaruhi oleh penekanan etika kepada karyawan.

Pimpinan KUD Margo Makmur menekankan etika untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pimpinan memberikan tegoran kepada karyawan apabila terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, untuk di KUD Margo Makmur sendiri belum ada yang diberikan teguran yang berat kepada karyawan, dan apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal akan diberikan sanksi oleh pimpinan, pimpinan juga mengajarkan untuk saling menghormati antar perbedaan dan keyakinan yang ada di KUD Margo Makmur, penekanan etika yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur sejalan dengan salah satu indikator kepemimpinan strategis yang dimana penekanan etika berfungsi untuk mengatur Tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan yang ada (Hitt et al, 2017:41). Penekanan etika juga dipengaruhi oleh control organisasi yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur.

Pimpinan KUD Margo Makmur melakukan kontrol organisasi kepada karyawan KUD Margo Makmur dengan cara mengajak para karyawan untuk saling bekerja sama dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan juga diajak untuk saling membantu antara karyawan yang lain apabila ada yang kesusahan terhadap tugas yang diberikan, pimpinan juga mengadakan pelatihan organisasi untuk

meningkatkan SDM yang ada di KUD Margo Makmur dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terkadang pimpinan bersama Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk memberikan pelatihan bersama kepada karyawan KUD Margo Makmur. Pelatihan merupakan upaya peningkatan skill dan pengetahuan untuk membenahi kinerja karyawan dengan cara membenahi skill yang kurang menguntungkan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu pengaruh kepemimpinan strategis dengan kehidupan dunia organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan pimpinan organisasi tersebut dalam membina organisasi (Sherly et al., 2022). Control organisasi yang dilakukan oleh pimpinan juga di pengaruhi oleh faktor faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin KUD Margo Makmur juga memiliki faktor faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di KUD Margo Mkamur, Faktor yang mendukung dan penghambat bagi pimpinan yaitu permodalan untuk KUD Margo Makmur apabila terdapat permodalan dari bank maupun pemerintah itu dapat memberikan peluang kepada pimpinan untuk membesarkan usaha yang ada di KUD Margo Makmur tetapi selama ini masih belum pernah ada bantuan dari bank atau pemerintah, KUD Margo Makmur berdiri sendiri. Selain itu ada factor pendukung seperti anggota bersedia untuk menambah simpanan baik itu simpanan pokok, karyawan yang ada di KUD Margo Makmur

juga sangat mudah untuk diarahkan sehingga dapat mempermudah tugas pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dengan Bapak Sutrisno selaku pimpinan KUD Margo Makmur peneliti juga wawancara kepada bapak Adi Darmo selaku Bendahara KUD Margo Makmur wawancara ini dilakukan di KUD Margo Makmur pada jam 09:30 WIB, bapak sutrisno selaku bendahara menyatakan bahwa pimpinan di KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan agar karyawan KUD Margo Makmur dapat bekerja dengan baik termasuk pelayanan yang diberikan oleh karyawan untuk para konsumen dapat lebih baik, pimpinan di KUD Margo Makmur juga memiliki visi misi yang diberikan kepada karyawan, untuk ke bendahara pimpinan memberikan pesan agar bendahara KUD Margo Makmur jujur dan disiplin dalam melakukan tugas terutama ke bidang keuangan, untuk strateginya sendiri yang Bapak Adi Darmo lihat dari pimpinan KUD Margo Makmur ialah, dapat meningkatkan usaha, pimpinan juga memiliki keinginan agar ada perubahan untuk kedepannya, dan pimpinan selalu memberikan strategi yang jelas dan realistis atau masuk akal, Bapak Adi Darmo juga percaya dan yakin jika Bapak Sutrisno dapat merubah KUD Margo Makmur untuk lebih maju, hal ini sesuai dengan paparan rafael melalui temuan empirisnya dikemukakan beberapa karakteristik perilaku pemimpin strategis (Rafael, 2017:16) yakni: Berani mengambil tindakan tegas terutama disaat menghadapi krisis, Memiliki kompetensi melakukan

perubahan yang tahan lama, Tahu apa yang dilakukan dan mampu mengendalikan peristiwa/situasi, Menghargai kinerja yang baik namun tidak menyalahkan kondisi eksternal karena kinerja yang buruk Arah strategis yang diberikan oleh pimpinan juga bisa di pengaruhi oleh cara pimpinan mengelola sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur.

Sumber Daya yang ada di KUD Margo Makmur menurut Bapak Adi Darmo hanya ada Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan tetap KUD Margo Makmur yang berjumlah 11 orang, cara pimpinan mengelola SDM yang ada di KUD ialah dengan cara memberikan arahan agar kinerja karyawan dapat meningkat, selain itu para karyawan KUD Margo Makmur sering juga mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, Bapak Adi Darmo mengungkapkan bahwa pelatihan terakhir yang diikuti oleh Bapak Adi Darmo yaitu di trenggalek yang di selenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur dan biasanya ada juga dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk, selain itu pemimpin juga menyediakan lingkungan yang nyaman agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman, pemimpin juga peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh karyawan KUD Margo Makmur sehingga karyawan merasa nyaman, hal ini sesuai dengan definisi kepemimpinan strategis Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk memvisualisasikan, merencanakan, memimpin, dan membuat yang terbaik dari sumber daya yang mereka miliki untuk menjalankan strategi secara efisien dan berhasil. Strategi yang dilakukan

pemimpin strategis menghubungkan tiga hal, yaitu tujuan, cara dan alat (Widiastuti & Tuti, 2022). Sumber daya yang dikelola oleh pimpinan juga di pengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur.

Bapak Adi Darmo mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang di pertahankan oleh pimpinan KUD Margo Makmur ialah kejujuran yang sudah menjadi budaya KUD Margo Makmur dan masih di pertahankan oleh pimpinan dan karyawan, selain itu apabila ada budaya yang buruk akan pimpinan arahkan untuk meninggalkan budaya buruk tersebut. Hal ini sesuai dengan salah satu indicator kepemimpinan strategis yaitu seorang pimpinan yang baik harus dapat mengembangkan dan memelihara budaya yang dimiliki oleh instansi, seperti menghilangkan budaya buruk di instansi (Hitt et all 2017:16) Dalam upaya pimpinan mempertahankan budaya organisasi yang ada di KUD Margo Makmur juga dipengaruhi dengan penekanan etika yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan KUD Margo Makmur.

Dalam penekanan etika untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur Bapak Adi Darmo juga mengungkapkan bahwa pimpinan KUD Margo Makmur mengajarkan tentang perbedaan apabila terdapat perbedaan selaku karyawan KUD Margo Makmur harus saling menghormati dan juga pimpinan KUD Margo Makmur sendiri memberikan contoh bahwa beliau dapat menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik. Penekanan etika yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan

KUD Margo Makmur dipengaruhi juga dengan control organisasi yang ada di KUD Margo Makmur.

Bapak Adi Darmo mengungkapkan bahwa cara pimpinan mengontrol organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara pimpinan mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid saling membantu dan harmonis, pimpinan KUD Margo Makmur juga memberikan contoh agar tim dapat bekerja dengan baik, selain itu pimpinan juga sering memberikan pembekalan untuk para karyawan dan koordinasi kepada karyawan, hal ini didukung dengan penelitian terdahulu bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih optimal (Muixu et al., 2020). Kontrol organisasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa factor yang menjadi pendukung dan penghambat pimpinan.

Factor pendukung dan penghambat dalam pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Bapak Adi Daimo ialah untuk pendukung apabila terdapat anggota yang membayar dengan tepat waktu dan pendukung lainnya dari pimpinan KUD Margo Makmur apabila pimpinan mengajak karyawan KUD Margo Makmur rekreasi sehingga karyawan merasakan refreshing dan tidak jenuh dengan pekerjaan, selain itu lingkungan yang ada di KUD Margo Makmur sangat nyaman, untuk factor penghambat apabila pengembalian pinjaman kurang tepat waktu.

Selain dengan Bapak Sutrisno dan Bapak Adi Darmo peneliti juga wawancara dengan Ibu Widji Astuti sebagai informan pelengkap selaku juru buku umum di KUD Margo Makmur, wawancara ini dilakukan di KUD Margo Makmur pada tanggal 6 Juni 2023 pukul 09:10 WIB. Dalam penelitian ini Ibu Widji Astuti mengungkapkan bahwa kepemimpinan strategis yang dimiliki oleh Bapak Sutrisno memiliki arah strategis, untuk tujuan dari pimpinan itu sendiri yang jelas untuk mensejahterakan anggota selain itu strategis yang dimiliki oleh pimpinan yaitu sering memberikan koordinasi kepada karyawan dan biasanya setiap hari pimpinan selalu mengajak untuk koordinasi para karyawan KUD Margo Makmur, selain itu para karyawan juga memberikan lapran kepada pimpinan biasanya 3 bulan sekali dan diadakan evaluasi untuk para karyawan KUD Margo Makmur jadi pimpinan bisa mengetahui apa saja kendala yang dialami oleh karyawan dan pimpinan akan menentukan apa yang harus dilakukan kedepannya untuk memajukan usaha KUD Margo Makmur dan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur. Hal ini berhubungan dengan factor yang mempengaruhi kepemimpinan bahwa dengan komunikasi yang baik maka akan diperoleh dukungan dari bawahannya, yang tentunya akan mendorong kinerja pimpinan untuk lebih baik (Muzaki, 2020). Arah strategis yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur juga dipengaruhi oleh Sumber Daya yang ada di KUD Margo Makmur.

Ibu Widji Astuti mengungkapkan bahwa Sumber Daya yang ada di KUD Margo Makmur itu sendiri hanya ada Sumber Daya Manusia (SDM)

dengan jumlah karyawan tetap 11, 3 pengurus dan ada juga 1 orang yang menjaga KUD Margo Makmur pada malam hari, selain itu pimpinan juga memberikan lingkungan yang nyaman kepada para karyawan sehingga karyawan KUD Margo Makmur merasakan nyaman bekerja di KUD Margo Makmur, selain itu para karyawan dan pimpinan KUD Margo Makmur juga saling membantu dan bekerja sama dalam tim, Ibu Widji Astuti juga mengungkapkan jika pimpinan Bapak Sutrisno masih belum ada permasalahan tetapi karyawan menginginkan jika gaji yang mereka dapatkan dapat dinaikan oleh pimpinan sehingga mereka dapat lebih semangat untuk bekerja, selain itu Ibu Widji Astuti mengungkapkan bahwa pimpinan peduli terhadap permasalahan yang dialami oleh para karyawan, tetapi untuk gaji pimpinan masih belum bisa mewujudkan dikarenakan kondisi yang dialami KUD Margo Makmur. Selain Sumber Daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan juga di pengaruhi dengan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur.

Dalam mempertahankan Budaya Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Ibu Widji Astuti mengungkapkan bahwa dari dulu pimpinan KUD Margo Makmur memberikan arahan kepada para karyawan untuk selalu jujur dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang baik, selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan, selain budaya tersebut yang dipertahankan oleh pimpinan untuk karyawan, ada budaya atau tradisi yang dari dulu dimiliki oleh KUD Margo Makmur yaitu Ketika

hari jumat legi diadakan syukuran dan dikumpulkan bersama dengan para karyawan untuk saling mengobrol dan evaluasi dengan KUD. Jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini menunjukkan ada suatu masalah dalam sistem kinerja karyawan, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasi karena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut. Budaya Organisasi yang dipertahankan oleh pimpinan KUD Margo Makmur juga dipengaruhi dengan penekanan etika kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ibu Widji Astuti mengungkapkan bahwa penekanan etika yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pimpinan KUD Margo Makmur mengajak dan mengajarkan kepada seluruh karyawan KUD Margo Makmur untuk saling menghormati apabila terdapat perbedaan dan keyakinan di KUD Margo Makmur, Ibu Widji Astuti juga mengungkapkan bahwa di KUD Margo Makmur tidak ada perbedaan ras ataupun keyakinan, pimpinan sendiri juga menghormati jika ada perbedaan ras ataupun keyakinan,

Kontrol Organisasi yang dilakukan oleh pimpinan KUD Margo Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan diungkapkan oleh Ibu Widji Astuti ialah dengan cara pimpinan mengadakan evaluasi dengan para karyawan, sehingga pimpinan dapat menyelesaikan permasalahan secara langsung, selain itu pimpinan juga sering mengadakan pelatihan

untuk pengurus yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di KUD Margo Makmur, selain itu karyawan KUD Margo Makmur sendiri juga sering mengikuti rapat di dinas pertanian, pimpinan juga sering memberikan pembekalan kepada para karyawan KUD Margo Makmur, pimpinan juga mendorong para karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan di KUD Margo Makmur, penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh pimpinan dapat dipengaruhi dengan factor pendukung dan penghambat di KUD Margo Makmur.

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan kepemimpinan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan di ungkapkan oleh Ibu Widji Astuti ialah untuk factor pendukung itu sendiri yaitu dari modal yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur apabila modal yang dimiliki besar maka usaha KUD Margo Makmur akan lebih maju, selain itu tim kerja KUD Margo Makmur memiliki semangat dan dapat bekerja dalam tim, untuk factor penghambat dijelaskan oleh Ibu Widji Astuti sama kaya modal, apabila modal yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur kecil maka usaha di KUD Margo Makmur belum bisa berkembang, waktu kerja di KUD Margo Makmur sedikit dari jam 8-12 WIB sehingga proses kerja belum dapat terlaksanakan dengan baik.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti melakukan perbandingan dan menemukan beberapa perbedaan dan persamaan dari beberapa informan, dan dapat peneliti simpulkan bahwa:

1. Arah Strategis

menurut ketiga informan pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan cara pimpinan menentukan arah strategis di KUD Margo Makmur dipengaruhi dengan SHU yang di peroleh KUD Margo Makmur, SHU yang di dapat oleh KUD Margo Makmur dapat berpengaruh ke kinerja karyawan dikarenakan apabila SHU naik maka karyawan KUD Margo Makmur makin semangat untuk bekerja di KUD Margo Makmur. Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengatakan bahwa kepemimpinan Strategis berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat melihat situasi organisasi terutama karyawan yang mempunyai karakteristik berbeda-beda untuk bisa mengarahkan dan memberi arahan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada instansi tersebut (Syam & Rauf, 2022)

2. Sumber Daya

Ketiga informan mengatakan hal yang sama bahwa pimpinan KUD Margo Makmur juga sudah berusaha mengelola sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur untuk sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur hanya ada Sumber Daya Manusia dengan jumlah 11 orang karyawan tetap, karyawan KUD Margo Makmur biasanya diajak untuk melakukan pelatihan yang di selenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Nganjuk agar kualitas sumber daya manusia KUD Margo Makmur dapat meningkat dari pelatihan tersebut, apabila kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka juga mempengaruhi

kinerja karyawan KUD Margo Makmur. instansi perlu memotivasi para pegawainya atau mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai mungkin melalui program pelatihan atau seminar sehingga bisa menambang wawasan bagi pegawai (Rafael, 2018), Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan strategis dapat menunjukkan hasil yang positif apabila pimpinan mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan baik (Sherly et al., 2022).

3. Budaya Organisasi

Ketiga informan mengatakan hal yang sama bahwa pimpinan KUD Margo Makmur berusaha mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur dengan cara memberikan karyawan KUD Margo Makmur tanggung jawab sendiri-sendiri berdasarkan tugas yang mereka kerjakan, sehingga mereka mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka masing-masing dengan begitu kinerja karyawan KUD Margo Makmur juga dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin menurunnya kinerja karyawan (Hidayatullah, 2021).

4. Etika

Ketiga informan juga memberikan jawaban yang sama bahwa pimpinan KUD Margo Makmur memberikan penekanan etika dengan

tegas terhadap karyawan KUD Margo Makmur dengan cara apabila karyawan KUD Margo Makmur melakukan suatu kesalahan pimpinan memberikan teguran hingga sanksi kepada karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan KUD Margo Makmur. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa etika merupakan salah satu sifat sifat dari pimpinan suatu instansi (Muixu et al., 2020)

5. Kontrol Organisasi

Ketiga informan juga memberikan jawaban yang sama bahwa pimpinan KUD Margo Makmur melakukan kontrol organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan pemberian pembekalan setiap hari dengan karyawan KUD Margo Makmur selain itu pimpinan juga mengadakan evaluasi kepada karyawan setiap 3 bulan sekali untuk melihat perkembangan yang diperoleh karyawan, adanya control organisasi yang dilakukan oleh pimpinan tersebut maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka agar dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik Hal ini di dukung dengan penelitian bahwa Pemimpin harus menetapkan kontrol organisasi yang seimbang agar dapat mencerminkan kepemimpinan strategis (Widiastuti & Tuti, 2022)

6. Faktor Pendukung dan Penghambat

Untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur menurut ketiga informan ada factor pendukung dan penghambat salah satunya yaitu dipengaruhi dengan permodalan usaha yang di miliki oleh KUD dikarenakan apabila

permodalan KUD terhambat maka pimpinan kesulitan dalam melaksanakan beberapa strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain itu karyawan KUD Margo Makmur juga sangat mudah diarahkan dan senang diajak bekerja dalam tim sehingga pimpinan dapat memberikan stretegis dan diterima dengan baik oleh karyawan KUD Margo Makmur Hal ini didukung dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa Koperasi harus mampu meningkatkan partisipasi anggota baik sebagai pemilik ataupun sebagai pelanggan agar dapat mandiri khususnya di bidang permodalan (Dasuki, 2021).

BAB V

PENUTUP

A. Temuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mengambil lokasi di KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk dengan obyek penelitiannya ialah pimpinan dan karyawan KUD Margo Makmur. Dari hasil penelitian dalam bentuk wawancara dan dokumentasi yang kemudian dilakukan analisis data temuan hasil penelitian akan dilakukan pembahasan sesuai dengan teori dan logika. Agar lebih terperinci dan terurai maka dalam temuan ini akan disajikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti :

1. Arah Strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur

Pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur yang jelas dan realistis seperti meningkatkan usaha di KUD Margo Makmur agar apabila usaha di KUD Margo Makmur meningkat kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur

Sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur ialah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan SDM yang ada di KUD Margo Makmur, pimpinan memberikan pelatihan terhadap karyawan KUD Margo Makmur agar kualitas SDM yang ada di KUD Margo Makmur dapat meningkat.

3. Pertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

Pimpinan KUD Margo Makmur mempertahankan budaya organisasi dengan cara memberikan tanggung jawab kepada karyawan KUD Margo Makmur, budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan untuk karyawan ialah kejujuran, kedisiplinan dan pelayanan kepada anggota dengan baik.

4. Penekanan etika dalam peningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur

Dalam penekanan etika untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan melakukan Tindakan tegas apabila terdapat karyawan yang bermasalah yaitu dengan cara diberikan tegurarah hingga sanksi kepada karyawan KUD Margo Makmur.

5. Kontrol organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur

Dalam melakukan kontrol organisasi pimpinan KUD Margo Makmur melakukan pembekalan setiap hari kepada karyawan dan pimpinan melakukan evaluasi kepada karyawan setiap 3 bulan sekali

untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dan dapat diberikan solusi.

6. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan strategis

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD Margo Makmur ialah dipengaruhi dengan permodalan usaha yang di miliki oleh KUD dikarenakan apabila permodalan KUD terhambat maka pimpinan kesulitan dalam melaksanakan beberapa strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain itu karyawan KUD Margo Makmur juga sangat mudah diarahkan dan senang diajak bekerja dalam tim sehingga pimpinan dapat memberikan stretegis dan diterima dengan baik oleh karyawan KUD Margo Makmur.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian tentang penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk dapat dilihat adanya dampak dari kepemimpinan strategis itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, pimpinan KUD Margo Makmur sudah seharusnya menerapkan kepemimpinan strategis dengan cara menentukan arah strategis, mengelola sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur,

mempertahankan budaya organisasi, menekankan etika dan melakukan control organisasi.

Penerapan kepemimpinan strategis akan menciptakan kinerja pada karyawan yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kepemimpinan strategis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Bagi pimpinan KUD Margo Makmur

Kepemimpinan strategis di KUD Margo Makmur dapat ditingkatkan dengan cara memberikan perhatian khusus terhadap karyawan jika lalai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, pemberian motivasi, pemberian penghargaan jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Bagi Karyawan KUD Margo Makmur

Kinerja karyawan KUD Margo Makmur dapat ditingkatkan dengan cara menekankan target pekerjaan yang harus dicapai, meningkatkan hasil kerja sesuai standar yang telah ditentukan, serta diharapkan agar karyawan dapat tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar menambah periode waktu yang digunakan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan lebih akurat. Selain itu penelitian selanjutnya dapat meneliti sumber sumber yang lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini, sehingga hasilnya dapat diperbandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2018). *Berbagi Metodologi dalam Penelitian*
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Bintoro dan Daryanto. (2017) Yogyakarta. *Manajemen Penelian Kinerja Karyawan*.
- Dasuki, R. E. (2021). *Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Jawa Barat*. 2(1), 1–6.
- Dina, E. S., Risal, A., Annisa, N., & Elmika, E. (2022). *Kepemimpinan Strategik dan Transformasional. Jurnal Kesehatan USIMAR*, 1(2), 88–97.
- Erri, D., Lestari, Ajeng Puji, & Asymar, Hasta Herlan. (2021). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hamdi, N., & Zulkarnaen. (2021). *Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan. Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Hidayatullah, G. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop di kota Madiun. Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi 3*, 10–27.
- Iskandar, Z. (2019). *Kepemimpinan Strategi*. 4(5), 57–63.
- Karnain, N., & Rahman, M. (2020). *Peran Koperasi Unit Desa (KUD) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota Melalui Program Keterampilan Mengolah Makanan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 72. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.1.72-79.2020>
- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries. 1*, 378–394.

- Kasmira. (2020). *Strategi Pemerintah Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan di Kabupaten Gowa*. In *Administrasi Negara*.
- Mangkunegara. (2017). Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mardika, Y. A., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2022). *Analisis Lingkungan, Kepuasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri*. 855–861.
- Maulini, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses*. 1–9.
- Mekarisce, A. A. (2020). *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Minarni, E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Agen Properti dengan Moderasi Motivasi dan Pelatihan*. *Jemap*, 2(1), 16–32. <https://doi.org/10.24167/jemap.v2i1.2597>
- Muixu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Murdy, S., & Nainggolan, S. (2021). *Analisis Rasio Keuangan Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 160–170. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12715>
- Muzaki, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja)*. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 20–32.
- Noufal, M. F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung*. *Jurnal Relevansi*, 1–9. <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34>
- Permatasari, A. (2018). *Analisa konsep perencanaan strategis*. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 9(2), 13–17.

<http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/article/view/27>

- Prastyo, A., & Suyanto, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya*. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Purwanto, M. (2023). *Strategic Leadership dalam Organizational Readiness for Change dan Arah Penelitian Masa Depan*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 1104–1113. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1380%0Ahttps://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1380/1171>
- Rafael, R. (2017). *Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Stephan Robbins. (2016). Jakarta. *Perilaku Organisasi*.
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250–6262.
- Soedjoko, D. K. H. (2019). *Dampak Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Nusantara PGRI Kediri*. *Management Business Journal*, 2(1), 309–321.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sulthon Syahril. (2019). *Teori Teori Kepemimpinan*. 4(1), 88–100.
- Syam, M., & Rauf, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *SEIKO Journal of Management & Business*, 5(c), 592–600.
- Widiastuti, N., & Tuti, R. W. D. (2022). *Kepemimpinan Strategis dalam Penanggulangan Pandemi COVID-19 di Provinsi Bali*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 11(1), 56–65. <https://doi.org/10.23887/jish.v11i1.38274>
- Wiratna Sujarweni. (2017). Yogyakarta. *Analisis Laporan Keuangan*.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1: Angket Wawancara

Daftar Pertanyaan Wawancara

Teknik : Wawancara

Tempat : KUD Margo Makmur beralamat di Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur 64472

Narasumber : Pemimpin dan karyawan KUD Margo Makmur

Daftar Pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah.

Assalamualaikum wr wb

Selamat siang bapak/ibu saya sevi lailatul fitriyah dari universitas nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak/Ibu selaku pimpinan dan karyawan KUD Margo Makmur untuk penelitian saya yang berjudul “Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.

1. Apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana cara pimpinan dalam menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
3. Apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?

5. Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
6. Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
7. Bagaimana cara pimpinan untuk menerapkan control organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
8. Factor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

Lampiran 2 : Transkrip Wawancara

Informan Kunci

Tanggal Wawancara : 24 Mei 2023

Tempat / Waktu : KUD Margo Makmur/ 09.00-09.30

Identitas Informan Kunci

1. Nama : Sutrisno
2. Umur : 57 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Pendidikan Terakhir : SMA
5. Jabatan : Ketua/Pimpinan KUD Margo Makmur

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak Sutrisno selaku pimpinan di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Walaikumsalam wr wb. Iya mbak boleh</i>
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Iya itu jelas mbak pemimpin mempunyai arah strategis tapi disertai dengan peningkatan hasil SHU (Sisa Hasil Usaha) jika SHU naik maka karyawan semakin sejahtera juga tetapi jika usahanya tidak berkembang otomatis kita bertahan, untuk</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>strateginya yang jelas kita pacu karyawannya agar SHU yang kita dapat bisa bertambah jika tujuannya ya mensejahterakan anggota dan karyawan mbak</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Kita selalu mempunyai motivasi untuk meningkatkan usaha kita mengutamakan sistim kekeluargaan mbak dengan cara komunikasi dengan baik kepada para anggota tentang strategi yang akan dilakukan, kita juga memberi arahan dan kadang dari karyawan memberikan masukan, dan sering memberikan motivasi juga kepada karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja</i>
4	Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Sumber Dayane KUD dari alam mboten wonten enek e Sumber Daya Manusia dengan jumlah 11 karyawan tetap..... kita juga memberi kesempatan kepada karyawan agar karyawan berkesempatan memajukan usaha yang kita Kelola.....</i>
5	Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo	<i>Agar karywane tetep semangat diberi bonus</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
	Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>dan diajak keluar diajak makan makan bersama dan juga difasilitasi lingkungan yang nyaman misalnya menggunakan lantai jemur dll agar karyawan nyaman</i>
6	Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Yang jelas budaya dari dulu kita ingin meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat sekitarnya, dari anggota mempunyai ide untuk meningkatkan usaha seperti meningkatkan simpan pinjam, pupuk yang semuanya ide dari anggota kita sebagai pengurus hanya menjalankan</i>
7	Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Kita adakan tegoran apabila ada karyawan yang salah tapi disini alhamdulillahnya belum ada mbak, dan apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal akan diberikan sanksi, karyawan disini juga kita ajak untuk menghormati perbedaan dan keyakinan kok mbak</i>
8	Bagaimana pimpinan melakukan control organisasi agar dapat meningkatnya kinerja	<i>Kami mengajak para karyawan untuk bekerja</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
	karyawan ?	<i>sama dan saling membantu, kami juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan SDM baik itu pengurus dari dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk.</i>
9	Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor yang mendukung dan menghambat itu sebenarnya permodalan mbak apabila ada permodalan dari bank maupun pemerintah itu kan dapat membesar usaha KUD itu tapi selama ini masih belum pernah ada, KUD ini berdiri sendiri, dan juga misalnya anggota bersedia untuk menambah simpanan baik itu simpanan pokok maupun wajib untuk membuka usaha baru, dan juga karyawan sangat mudah diarahkan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.</i>

Informan Utama

Tanggal Wawancara : 24 Mei 2023

Tempat / Waktu : KUD Margo Makmur/09.30-10.00

Identitas Informan Utama

1. Nama : Adi Darmo
2. Umur : 69
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Pendidikan Terakhir : SMP
5. Jabatan : Bendahara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Bapak Adi Darmo selaku Bendahara di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Walaikumsalam wr wb. Iya mbak</i>
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Yang jelas punya tujuannya biar bekerja dengan baik termasuk pelayanannya agar lebih baik, pemimpin juga memiliki visi dan tujuan yang diberikan kepada kami, kami juga sering diberikan pesan agar selalu jujur dan disiplin dalam tugas kami apalagi tentang keuangan.</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah	<i>Untuk strateginya seperti</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
	<p>strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>meningkatkan usaha, pemimpin juga memiliki keinginan agar ada perubahan untuk kedepannya, yang jelas pemimpin juga mempunyai strategi yang jelas dan realistis atau masuk akal, saya juga percaya dan yakin jika pimpinan saya bisa merubah KUD untuk lebih maju, pemimpin juga sering komunikasi dengan karyawan melalui ngobrol santai dan rapat</i></p>
4	<p>Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Sumber daya yang ada di KUD hanya ada sumber daya manusia saja yaitu karyawannya yang berjumlah 11 orang, pemimpin juga selalu memberikan arahan agar kinerjanya dapat meningkat, kami juga sering mendapatkan pelatihan, pelatihan terakhir dulu di trenggalek yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Jatim dan biasanya juga ada dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten</i></p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>Nganjuk.</i>
5	Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin juga menyediakan lingkungan yang nyaman agar kita bekerja bisa dengan nyaman, pemimpin juga peduli dengan masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, pemimpin juga memberikan perhatian dan motivasi kerja untuk semua karyawannya</i>
6	Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Iya itu kejujuran tadi termasuk budaya yang dimiliki oleh KUD dan tetap di pertahankan oleh pimpinan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.... Ya jika ada budaya yang buruk akan pimpinan beri tahu dan harus ditinggalkan dan tidak dicontoh.</i>
7	Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Pimpinan disini juga mengajarkan tentang perbedaan apabila terdapat perbedaan kita harus saling menghormati dan juga pimpinan sendiri mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
8	Bagaimana pimpinan melakukan control organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Pemimpin mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pemimpin juga memberikan contoh agar tim dapat contoh yang baik, pimpinan juga sering memberikan pembekalan dan koordinasi kepada karyawan</i>
9	Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor yang mendukung ya jika tentang bendahara apabila anggota dapat membayar utang dengan tepat waktu dan pendukung lainnya jika dari pimpinan yaitu mengajak kita untuk rekreasi sehingga kita bisa merasakan refresing dan juga lingkungan di KUD sangat nyaman, untuk factor penghambat apabila pinjam pengembaliannya kurang tepat waktu y aitu mbak untuk pengambatnya lebih ke keuangan</i>

Informan Pelengkap

Tanggal Wawancara : 6 Juni 2023

Tempat / Waktu : KUD Margo Makmur/09:10-09:40

Identitas Informan Pelengkap

1. Nama : Wiji Astutik
2. Umur : 37
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA
5. Jabatan : Juru Buku Umum/Kasir

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamualaikum wr wb, Selamat siang pak saya sevi lailatul fitriyah dari Universitas Nusantara PGRI Kediri ingin wawancara dengan Ibu Widji Astuti selaku Juru Buku Umum di KUD Margo Makmur untuk penelitian skripsi saya yang berjudul Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.	<i>Walaikumsalam wr wb. Iya mbak silahkan</i>
2	Saya ingin bertanya tentang arah strategis yang dimiliki oleh pimpinan, apakah pimpinan KUD Margo Makmur memiliki arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan KUD Margo Makmur ?	<i>Iya mbak, pimpinan bapak Sutrisno memiliki tujuan yang jelas untuk mensejahterakan anggota dan pimpinan</i>
3	Bagaimana cara pimpinan menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Cara pimpinan mewujudkan tujuannya ya dengan pimpinan memberikan koordinasi dan biasanya setiap hari kita melakukan koordinasi, selain itu</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<p><i>untuk laporan kita setiap 3 bulan sekali diadakan evaluasi jadi bisa untuk mengetahui apa saja kendala yang dimiliki oleh para karyawan kemudian apa saja yang harus dilakukan untuk memajukan usaha kita, pokok e kita ingin meningkatkan usaha kalau usaha kita lancer otomatisakan KUDnya akan tetap hidup</i></p>
4	<p>Saya ingin bertanya tentang sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur, apa saja sumber daya yang ada di KUD Margo Makmur dan Bagaimana pimpinan mengelola sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Adanya di KUD itu Sumber Daya Manusia dengan jumlah karyawan 11, 3 pengurus dan ada 1 juga yang jaga malam jadi KUD ini tetap dijaga jika malam.</i></p>
5	<p>Bagaimana cara pimpinan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Pimpinan disini memprhatikan lingkungan dan kenyamanan di KUD, jadi kita juga saling bekerja sama dan saling bantu membantulah, untuk sekarang belum ada permasalahan yang dialami oleh karyawan kepada pimpinan, kalau bisa ya gajinya kita dinaikin dari pimpinan hehe, pimpinan juga peduli terhadap</i></p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<p><i>permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, cunan jika masalah gaji masih belum bisa di realisasi mungkin juga dikarenakan kondisi KUD tapi pimpinann selalu memberikan motivasi dan perhatian kepada para karyawan.</i></p>
6	<p>Bagaimana pimpinan mempertahankan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Dari dulu pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk jujur, memberikan pelayanan yang baik, kedisiplinan, selain itu budaya yang dimiliki oleh KUD Margo Makmur yang masih hingga sekarang diterapkan ialah syukuran Ketika hari jumat legi dikumpulkan bareng” para karyawan dan saling mengobrol untuk evaluasi KUD.</i></p>
7	<p>Bagaimana cara pimpinan menekankan etika dalam meningkatkan kinerja karyawan ?</p>	<p><i>Pimpinan disini mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk menghormati jika ada perbedaan dan keyakinan antar karyawan KUD, tapi alhamdulillahnya di KUD semuanya sama gak ada perbedaan ras dan keyakinan, pimpinan juga</i></p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>mengahargai jika ada perbedaan pendapat untuk tujuan KUD ini lebih baik.</i>
8	Bagaimana pimpinan melakukan control organisasi agar dapat meningkatnya kinerja karyawan ?	<i>Ya itu tadi adanya evaluasi laporan, kalau ada permasalahan kan bisa langsung kita selesaikan, tapi terdapat pelatihan juga kok mbak untuk pengurus nanti pengurus akan menyampaikan kepada karyawannya, untuk saya sendiri saya belum pernah mengikuti pelatihan tapi pernah mengikuti rapat misalnya di distributor atau rapat di dinas pertanian, pimpinan juga sering memberikan pembekalan kepada karyawan, pimpinan juga mendorong para karyawan agar dapat aktif dalam pengambilan suatu keputusan</i>
9	Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pimpinan untuk penerapan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan ?	<i>Faktor pendukungnya yang jelas modal, apabila modalnya lebih besar otomatis usaha kita lebih maju, factor pendukung lainnya tim kerja yang ada di KUD bersemanagat dan bekerja dalam tim, factor</i>

No	Pertanyaan	Jawaban
		<i>penghambatnya ya sama kaya modal itu jadi jika modal terhambat maka usaha di KUD juga terhambat, waktu kerja kita juga sedikit dari jam 8-12 sehingga proses kerja belum mampu terlaksanakn dengan baik.</i>

Lampiran 3: Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi izin melakukan penelitian dan memberikan surat izin penelitian



Dokumentasi Perkenalan dan Wawancara awal



Dokumentasi Wawancara Bapak Sutrisno



Dokumentasi Wawancara Bapak Adi Darmo



Dokumentasi Wawancara Ibu Widji Astuti

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
 Alamat: Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp.(0354) 771576, Fax. 771576
 Website: <http://lp2m.unpkediri.ac.id>, Email: lemlit@unpkediri.ac.id; lemlit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 21348.07/LPPM.UN PGRI Kd/V/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

04 Mei 2023

Kepada Yth. Kepala Koperasi Unit Desa Margo Makmur Koperasi Unit Desa Margo Makmur
 di : Jl. Sukomoro-Pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk 64472

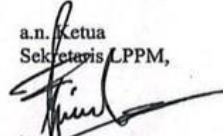
Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : Sevi Lailatul Fitriyah
 NPM : 19.1.02.02.0084
 FAK - PRODI : FEB-Manajemen
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
 JUDUL :

**ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN
 KINERJA KARYAWAN PADA KUD MARGO MAKMUR**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).

a.n. Ketua
 Sekretaris LPPM,


 Dr. Risky Aswi Ramadhani, M.Kom
 NIDN. 0708049001


Tembusan :
 1. Kaprodi
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri



Lampiran 5 : Surat Balasan Izin Penelitian



**KOPERASI UNIT DESA
MARGO MAKMUR**
Badan Hukum : NO/4108/BH/II/1978
Kantor : Jl. Sukomoro – Pace, Sukomoro, Kec. Sukomoro, Kab.
Nganjuk, Jawa Timur 64472

Nomor : 04/KUD MM/V/23
Lampiran : -
Perihal : Bersedia menerima mahasiswa Universitas
Nusantara PGRI Kediri Melaksanakan
Penelitian Skripsi

Nganjuk, 10 Mei 2023

Kepada Yth :
Sekretaris LPPM
Universitas Nusantara
PGRI Kediri
Di
TEMPAT

Dengan hormat,



Menindak lanjuti surat dari Universitas Nusantara PGRI Kediri perihal pelaksanaan penelitian di KUD Margo Makmur, Menerangkan bahwa :

NAMA : SEVI LAILATUL FITRIYAH
NPM : 19.1.02.02.0084
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan ijin melakukan penelitian dari Mahasiswa/wi Universitas Nusantara PGRI Kediri disetujui sesuai jadwal yang sudah ditetapkan oleh pihak Universitas serta mengijinkan untuk mencantumkan nama perusahaan pada judul skripsi masing-masing mahasiswa/wi.

Demikian surat ini dibuat dan disampaikan. Atas perhatian dan Kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Nganjuk, 10 Mei 2023
Ketua,

SUTRISNO

Lampiran 6 : Surat Telah Melakukan Penelitian



**KOPERASI UNIT DESA
MARGO MAKMUR**
Badan Hukum ; NO/4108/BH/II/1978
Kantor : Jl. Sukomoro – Pace, Sukomoro, Kec. Sukomoro, Kab.
Nganjuk, Jawa Timur 64472

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 05/KUD MM/VI/2023

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sutrisno
Jabatan : Ketua
Unit Kerja : KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Sevi Lailatul Fitriyah
NPM : 19.1.02.02.0084
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Asal Perg Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri

Telah melaksanakan penelitian di KUD Margo Makmur mulai Mei 2023 Sampai dengan Juni 2023 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “ Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.


Nganjuk, 21 Juni 2023

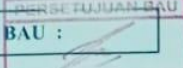
Ketua,



[Handwritten Signature]
Sutrisno

Lampiran 7: Berita Acara Kemajuan Pembimbingan.



PERSETUJUAN BAU : 

BERITA ACARA KEMAJUAN PEMBIMBINGAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

1. NAMA MAHASISWA : SEVI LAILATUL FITRIYAH
 NPM : 19.1.02.02.0084
 Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
 Alamat Rumah : Ds. Talun Kec. Pejaya Kab. Nganjuk
 Alamat email : sevi.lailatul@gmail.com
 No. Telp. / HP : 081 519 253 246

2. DOSEN PEMBIMBING I : BASTHOUMI MUSLIH, M.M
 Alamat Rumah : Perum Sigura Hill B-6, Kota Malang
 Alamat email : basthoumi@unpkediri.ac.id
 No. Telp. / HP. : 0852 3309 6977

3. DOSEN PEMBIMBING II : Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M
 Alamat Rumah : Jl. Bagung, Rt/Bw 001/004, Dsn Petuk, Puhrahuh, Semen
 Alamat email : dodi.kusuma@unpkdr.ac.id
 No. Telp. / HP. : 0812 3326 0160

4. JUDUL KTI :
ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KUD MARGO MAKMUR KABUPATEN NGANJUK

Catatan :
 1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : 6 Maret - 30 Juni 2023
 2. Jadwal Bimbingan :

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	Selasa	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen
	Rabu	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen
	Kamis	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen
Pembimbing II	Selasa, Rabu	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen
	Kamis	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen
	Jum'at	08.00 - 16.00	Prodi Manajemen

3. Kemajuan Bimbingan :

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	11-04-2023	Judul	Acc	
2	17-04-2023	Bab 1-3	Fenomena masalah, jurnal, Teori	
3	02-05-2023	Bab 1-3	Tambah data Fenomena, Alur berpikir	
4	10-05-2023	Bab 1-3	Tambah Teori; sampel/rastraman, angket	
5	16-05-2023	Bab 1-3	Acc	
6	13-06-2023	Bab 4-5	Karakteristik, Penjelasan wawancara	
7	20-06-2023	Bab 4-5	Interpretasi, Rekomendasi	
8	27-06-2023	Bab 1-5	Acc	
9	04-07-2023	Artikel	Penyesuaian isi	
10	05-07-2023	Artikel	Acc	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	11-04-2023	Judul	Acc	
2	17-05-2023	Bab 1-3	Typo Penulisan	
3	25-05-2023	Bab 1-3	Revisi Mandaley	
4	31-05-2023	Bab 1-3	Acc	
5	15-06-2023	Bab 4-5	Typo Penulisan	
6	22-06-2023	Bab 4-5	Kesimpulan Implikasi	
7	29-06-2023	Bab 4-5	Acc	
8	05-07-2023	Artikel	Penyesuaian isi	
9	06-07-2023	Artikel	Acc	

Mengetahui
Kaprod

BESTINI MELINA, M.M
NIDN 0721058605

Kediri, 06 Juli 2023
Mahasiswa Ybs,

SEVI LAILATUL F.
NPM 19.1.02.02.0084