

## **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 kegiatan 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

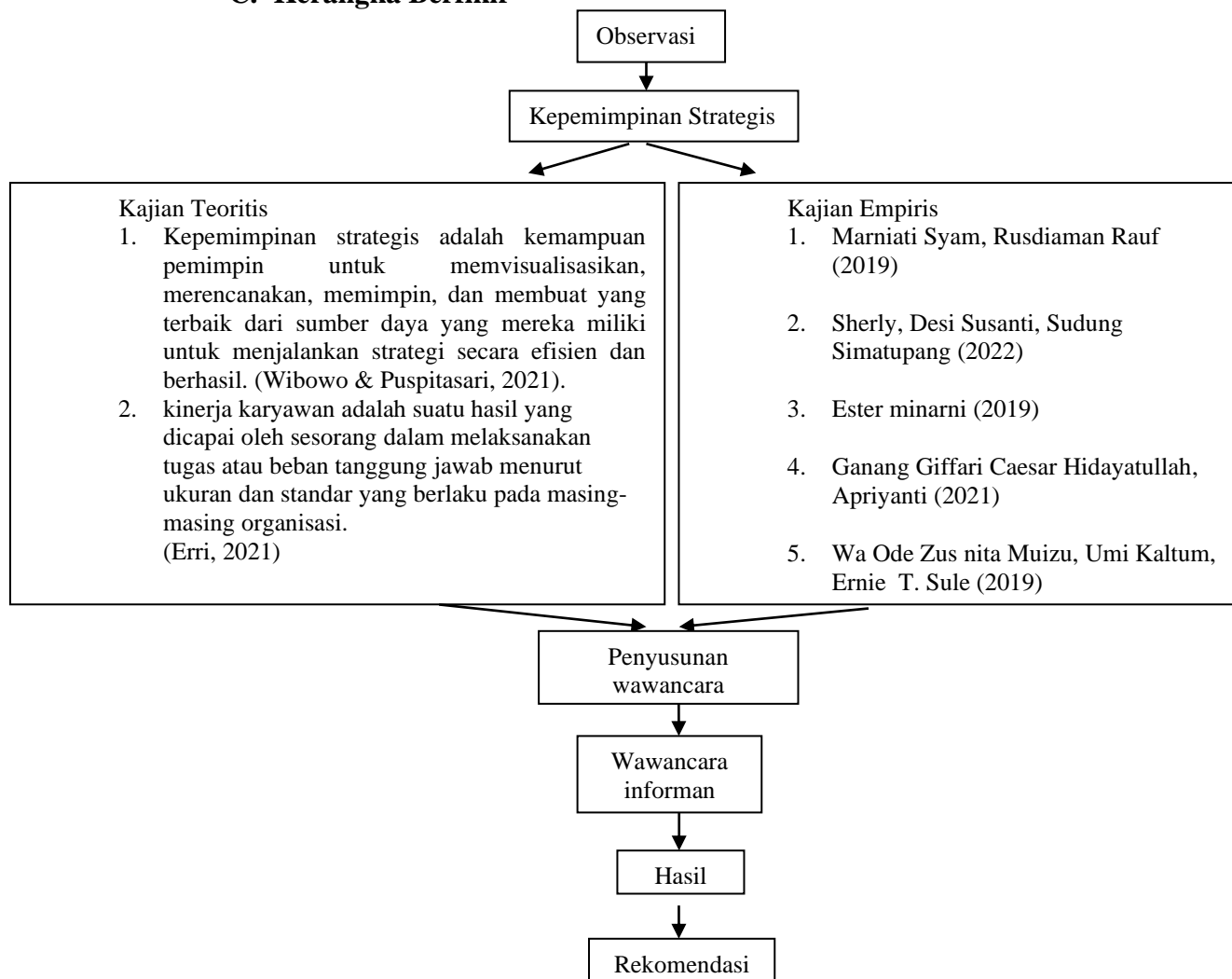
No	Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Perbedaan
	karyawan” Tahun 2019			kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	menggunakan 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 Zus nita 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, ba ik 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**

