

**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**

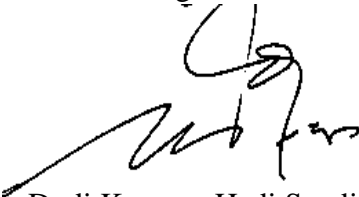
Telah distujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 06 Juli 2023

Pembimbing I


Basrahmi Widiyanti, 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

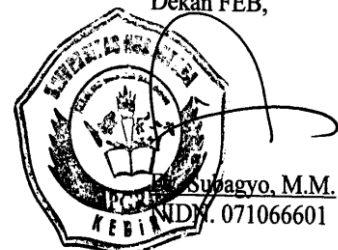
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

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



10000
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
ABB7AKX48P 69301

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, Koperasi Unit Desa (KUD)

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 kehadiran 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 4	126.34 3	123.04 8	127.12 4	127,84 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Dasuki, R. E. (2021). *peningkatan kapasitas sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil menengah di jawa barat*. 2(1), 1–6.
- 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.
- 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.
- 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 Kimerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses*. 1–9.
- 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>
- 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.
- 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>