

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi merupakan faktor dari adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu peranan paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh, dikenal dengan istilah manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan, sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang dapat menentukan proses pengembangan usaha, di dalam sebuah usaha yang dijalankan perlu adanya seseorang pemimpin, guna membantu meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Pada perusahaan, pemimpin dituntut untuk dapat membangun kerjasama yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga seorang pemimpin wajib memberikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menjalankan tugas. Semangat para karyawan juga memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah, faktor motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja namun apabila terdapat suatu hal yang tidak tercapai, maka akan terjadi ketidakpuasan dan dapat

menurunkan produktivitas dalam bekerja Teori Herzberg (Muhammad Busro:2018:60).

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingginya motivasi karyawan, menurut Siagian (dalam Jurnal Guterres, dkk., 2014:641) bahwa kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin yang menjabat dalam suatu organisasi tertentu, yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memengaruhi perilaku orang lain yaitu bawahannya untuk berpikir, bertindak, berperilaku positif dengan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran kepemimpinan menjadi salah satu hal yang sangat penting guna mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dari kepemimpinan dalam mendorong semangat kerja para karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin harus memberikan kekuatan atas kinerja yang akan dilakukan karyawan dan pemimpin perlu menerapkan sistem kerjasama serta gotong royong antara atasan dan karyawan dalam organisasi, begitu pula di dalam koperasi. Menurut Robbins (2008:222) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Hubungan dengan pengurus atau manajer memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan komunikasi yang terjalin dengan baik, sering melakukan

candaan saat bekerja, tidak ada konflik yang terlampau parah dalam arti semua pasti terselesaikan dan target tercapai dengan sistem kerja yang santai (Bambang Setiawan,dkk., 2020:17).

Koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, koperasi merupakan suatu badan usaha yang dimana di dalamnya terdapat beberapa orang yang bekerjasama dalam meningkatkan kualitas produk secara kekeluargaan seperti yang terdapat dalam Undang-Undang No.25/1992 Tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 bahwa:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”

Berdasarkan pengertian tersebut, dijelaskan bahwa koperasi memiliki suatu kinerja yang dilakukan secara gotong royong atau kerjasama antara anggota, karyawan dan pengurus untuk meningkatkan kualitas produk agar mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Koperasi tidak terlepas dari adanya tujuan bersama, dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 3 tujuan koperasi Indonesia adalah memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Koperasi memiliki visi dan misi sebagai landasan dalam menjalankan koperasi dengan keterlibatan pemimpin yang berkualitas dan mampu memberikan pengaruh serta contoh kepada orang lain atau bawahan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu koperasi

Namun kenyataanya, tidak semua pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan berkualitas dalam suatu Koperasi, dalam pelaksanaannya sering terjadi ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dengan sistem yang seharusnya diterapkan oleh pemimpin terhadap pekerja atau bawahan yang menimbulkan rasa ketidaknyamanan para pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam koperasi (Eddy Soeryanto, 2014:353). Hal ini dapat terlihat dari fenomena yang ditemukan di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti, pada masa periode tahun 2010-2014.

Peneliti mendapatkan informasi dari salah satu karyawan saat melakukan kunjungan pertama ke koperasi bulan Februari 2020, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat tertutup, tidak demokratis, tidak memiliki hubungan yang baik, tidak pernah melakukan pembinaan dan tidak menjalin rasa kekeluargaan serta sangat menerapkan sistem stratifikasi antara pengurus dengan karyawan dan anggota, dan tidak pernah memantau tupoksi dari karyawan sehingga banyak yang melanggar tugas-tugas pekerjaan. Pengelolaan karyawan KUD Sarwa Mukti dilakukan oleh pengurus koperasi, dimana pengurus bertugas untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun kenyataanya pada periode tahun 2010-2014 pengurus koperasi tidak melakukan pengelolaan sesuai dengan semestinya. Menurut karyawan koperasi tersebut, hal ini mengakibatkan karyawan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja karena adanya rasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus, sehingga banyak karyawan yang sering mengeluh, tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penurunan motivasi karyawan di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti sangat berdampak pada menurunnya penjualan di unit usaha koperasi, seperti unit usaha susu sapi, unit waseda, dan di unit mako. penurunan penjualan tersebut mengakibatkan koperasi mengalami fase keterpurukan yang mengarah pada kebangkrutan koperasi. Pengelolaan karyawan KUD Sarwa Mukti dilakukan oleh pengurus koperasi, dimana pengurus bertugas untuk membantu karyawan Berikut rincian data penurunan penjualan di unit usaha Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti

Tabel 1.1 Perkembangan Penjualan Susu Pada Unit Sapi Perah Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2010-2014

Tahun	Unit Sapi Perah/Susu		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2010	Rp24.210.450.000	Rp27.208.681.530	112.38
2011	Rp24.210.450.000	Rp24.800.875.760	102.44
2012	Rp24.662.137.500	Rp20.397.237.239	82.71
2013	Rp16.712.437.500	Rp16.488.267.367	98.41
2014	Rp13.659.030.000	Rp12.203.906.210	89.35

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2010-2014

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui perkembangan penjualan pada unit susu sapi perah pada tahun 2010-2014 menurun. Kondisi ini diakibatkan karena karyawan tidak melakukan suntik vitamin kepada hewan ternak dalam meningkatkan kualitas susu sapi milik anggota yang mengakibatkan menurunnya kualitas susu sapi yang diproduksi. Selain itu koperasi memasarkan produknya dengan harga yang sangat tinggi namun kualitas susu yang rendah. Hal ini

menyebabkan koperasi tidak dapat bersaing dengan para pesaing, karena hasil produk susu sapi yang dikelola tidak sesuai dengan harga tinggi yang dikeluarkan.

Pada tahun 2010-2014 penjualan unit produksi mako mengalami penurunan, berikut ini tabel perkembangan penjualan unit mako :

Tabel 1.2 Perkembangan Penjualan Pada Unit Produksi Mako Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2010-2014

Tahun	Unit Produksi Makanan Konsentrat (Mako)		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2010	Rp1.775.000.000	Rp1.332.060.000	75.04
2011	Rp1.160.000.000	Rp909.390.000	78.39
2012	Rp925.000.000	Rp.513.133.150	55.47
2013	Rp519.000.000	Rp289.220.000	55.73
2014	Rp287.000.000	Rp159.255.000	55.49

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2010-2014

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui tingkat persentase pada penjualan produksi mako mengalami penurunan, hal itu disebabkan terjadinya kemarau panjang sehingga berdampak terhadap kurangnya bahan pokok dalam produksi mako. Selain itu, pengurus tidak melakukan antisipasi untuk menghadapi kemarau panjang yang akan datang, sehingga terjadi penurunan produksi yang diakibatkan oleh adanya kekurangan bahan pokok.

Pada tahun 2010-2014 penjualan unit warseda mengalami penurunan, berikut ini tabel perkembangan penjualan unit warseda :

**Tabel 1.3 Perkembangan Penjualan Pada Unit Warseda Di Koperasi
Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2010-2014**

Tahun	Unit Warseda		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2010	Rp445.000.000	Rp508.313.450	114
2011	Rp500.000.000	Rp542.946.090	108.59
2012	Rp540.000.000	Rp.533.133.150	98.73
2013	Rp.540.000.000	Rp421.684.250	78.09
2014	Rp400.000.000	Rp193.842.000	48.46

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2010-2014

Berdasarkan Tabel 1,3 di atas dapat diketahui bahwa kondisi pada unit warseda koperasi mengalami penurunan di tahun 2012-2014 yang dikarenakan kesalahan manajemen yang dilakukan oleh pengurus yang kurang melakukan pengawasan kepada karyawan pada masa jabatan tahun itu, dan turunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada penurunan penjualan di unit usaha Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

Tabel 1.4 Perkembangan Pendapatan Jasa Pada Unit Simpan Pinjam Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2010-2014

Tahun	Unit Simpan Pinjam		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2010		Rp11.769.999	
2011		Rp312.859.050	
2012		Rp401.159.147	
2013		Rp457.545.261	
2014		Rp284.257.684	

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2010-2014

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui pendapatan jasa unit simpan pinjam pada tahun 2010-2014 mengalami fluktuasi dikarenakan unit usaha ini bukan unit usaha utama dari KUD Sarwa Mukti, serta kurangnya minat dari karyawan dan anggota untuk melakukan pinjaman, anggota lebih aktif di unit sapi perah.

Namun pada tahun 2015-2019 setelah adanya pergantian kepengurusan. Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti mampu meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang bersifat selalu melakukan pembinaan kepada karyawan, menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan dan selalu mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan bonus tambahan berupa sembako dan uang kepada karyawan, pengurus juga sering turun langsung ke lapangan untuk mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini mampu meningkatkan pendapatan koperasi yang sebelumnya mengalami fase penurunan menjadi membaik, dibuktikan dengan kenaikan pendapatan di unit usaha sebagai berikut:

Tabel 1.5 Perkembangan Penjualan Unit Usaha Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

Tahun	Unit Sapi Perah/Susu		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2015	Rp10.560.257.000	Rp10.062.544.262	95.28
2016	Rp10.723.700.000	Rp10.511.216.677	98.02
2017	Rp13.000.195.000	Rp15.181.890.074	116.78
2018	Rp17.661.610.000	Rp21.974.672.739	124.42
2019	Rp 27.101.250.000	Rp 28.663.782.967	105.76

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut dapat diketahui tingkat presentase penjualan pada unit sapi perah mengalami peningkatan setiap tahunnya, peningkatan ini terjadi karena pengurus mampu untuk meningkatkan kualitas susu sapi yang dihasilkan dengan memberi vitamin dan asupan gizi kepada sapi milik anggota. Peningkatan pada tahun 2015-2019 terjadi karena salah satu faktornya adalah pemberian pelayanan yang lebih baik kepada anggota seperti memberikan bonus berupa adanya penambahan harga dalam setiap produk susu yang dihasilkan jika membeli produk mako dari koperasi. Unit sapi perah memiliki 16 orang karyawan, adapun pemberian motivasi yang diterapkan oleh pengurus kepada karyawan dengan cara memberikan bonus berupa uang apabila menghasilkan atau memproduksi susu dengan kualitas susu diatas rata-rata, dan mendapatkan bonus lagi jika pendapatan unit sapi perah melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada tahun 2015-2019 penjualan unit produksi mako mengalami peningkatan, berikut ini tabel perkembangan penjualan unit mako :

Tabel 1.6 Perkembangan Penjualan Unit Produksi Mako Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

Tahun	Unit Produksi Makanan Konsentrat (Mako)		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2015	Rp0	Rp18.497.000	
2016	Rp0	Rp8.937.795	
2017	Rp0	Rp6.995.367	
2018	Rp0	Rp7.734.000	
2019	Rp0	Rp769.179.500	

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui perkembangan penjualan pada unit produksi mako mengalami kenaikan dan penurunan dikarenakan faktor cuaca yang tidak mendukung untuk menghasilkan bahan pokok dalam memproduksi Mako. Pada Tahun 2015-2017 unit produksi mako sudah tidak dikelola oleh koperasi dikarenakan adanya pengurangan karyawan dalam meminimalisir pengeluaran di koperasi, sehingga tidak ada pihak yang bertanggung jawab pada unit mako, nominal target yang dikeluarkan pada tahun tersebut.

Pada tahun 2018-2019 terjadi peningkatan penjualan yang sangat signifikan, karena unit produksi mako sudah mulai dikelola lagi oleh koperasi. Peningkatan penjualan terjadi karena koperasi memberikan saran kepada anggota untuk membeli produk mako, yang mana jika membeli produk mako maka akan diberikan harga tambahan untuk hasil produksi susu sapi anggota. Unit mako memiliki 5 orang karyawan, pemberian motivasi yang diterapkan oleh pengurus di unit mako yakni dengan cara memberikan bonus berupa uang jika penjualan produk mako melebihi dari target yang telah ditentukan.

Pada tahun 2015-2019 penjualan unit warseda mengalami peningkatan, berikut ini tabel perkembangan penjualan unit warseda :

Tabel 1.7 Perkembangan Penjualan Unit Warseda Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

Tahun	Unit Warseda		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2015	Rp264.000.000	Rp140.828.600	53.34
2016	Rp150.000.000	Rp81.005.500	54
2017	Rp216.000.000	Rp354.345.850	164.05
2018	Rp380.000.000	Rp515.813.300	135.74
2019	Rp.525.000.000	Rp898.586.900	171.16

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2015-2019

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa perkembangan penjualan pada Unit Warseda di koperasi KUD Sarwa Mukti mengalami penurunan pada tahun 2016 dikarenakan banyaknya barang yang hilang dan membuat pihak koperasi merugi, pada tahun 2017-2019 mengalami peningkatan bertahap yang melebihi target pada rencana awal tahun. Hal ini terjadi karena pengurus mampu bersaing dan mempunyai inovasi dalam menciptakan produk baru dari bahan susu lainnya. Selain itu sistem unit waserda juga mempengaruhi peningkatan penjualan, dimana sistem unit waserda apabila terdapat produk yang hilang maka akan diganti oleh karyawan itu sendiri, sehingga menjadikan karyawan lebih berhati-hati dalam mengurus dan memberikan pelayanan di waserda. Unit warseda memiliki 6 orang karyawan, pemberian motivasi yang diterapkan oleh pengurus di unit warseda dengan cara memberikan bonus bulanan berupa uang apabila omset di unit warseda melebihi target yang telah ditentukan, pendapatan diluar target akan dibagi rata dan menyeluruh kepada karyawan di unit warseda dengan presentase yang telah ditentukan oleh koperasi.

Pada Tahun 2015-2019 unit simpan pinjam fluktuasi, berikut ini tabel perkembangan unit simpan pinjam :

Tabel 1.8 Perkembangan Pendapatan Jasa Unit Simpan Pinjam

Tahun	Unit Simpan Pinjam		
	Target	Realisasi	Persentase (%)
2015		Rp221.445.667	
2016		Rp350.000.000	
2017		Rp250.698.930	
2018		Rp411.446.469	
2019		Rp316.218.115	

Sumber : Buku Rapat Anggota Tahunan Tahun Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.8 perkembangan unit simpan pinjam pada tahun 2015 sampai 2019 mengalami fluktuasi dikarenakan unit usaha ini bukan unit usaha utama dari KUD Sarwa Mukti, serta kurangnya minat dari karyawan dan anggota untuk melakukan pinjaman, anggota lebih aktif di unit sapi perah. Unit Simpan Pinjam memiliki 3 orang karyawan, pemberian motivasi yang diterapkan oleh pengurus di unit simpan pinjam dengan cara memberikan bonus berupa sembako kepada karyawan tiap bulannya.

Sementara itu, proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh koperasi pada masa kepengurusan yang sekarang yakni dengan cara merekrut atau menarik kembali karyawan yang sempat dirumahkan atau diberhentikan ketika masa keterpurukan, karyawan yang ditarik kembali untuk bekerja di koperasi mendapatkan pelatihan terlebih dahulu sebelum kembali bekerja di koperasi.

Pengelolaan koperasi dan pengelolaan sumber daya manusia pada kepengurusan dahulu dan kepengurusan saat ini sangatlah berbeda, berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas koperasi unit desa sarwa mukti, dalam

pengelolaan koperasi sebelumnya bersifat tertutup pada bagian keuangannya tidak transparan atau terbuka, dan pengurus jarang memberikan pelatihan kerja kepada karyawan, sedangkan pada kepengurusan yang sekarang dalam pengelolaan koperasi sangatlah terbuka dari segala aspek, mau menerima masukan dan kritikan dari karyawan dan pengawas yang bertujuan untuk memajukan koperasi, pengurus juga sering melakukan rapat koordinasi dengan karyawan sebulan sekali jika ada permasalahan produksi, dan sering memberikan pelatihan kerja kepada karyawan paling sedikit satu bulan sekali yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sdm di koperasi.

Kemampuan pengurus baru Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti sangat berpengaruh terhadap peningkatan produk unit susu sapi perah dan waserda yang ada di koperasi. Pemimpin di koperasi tersebut menerapkan pendekatan perilaku yang menghasilkan konsep yang dapat diterima oleh pekerja atau bawahan. Berdasarkan hal tersebut, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keinginan diri sendiri yang tidak bisa dilepaskan dari adanya peranan pemimpin yang berperan penting didalam suatu Koperasi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah diterapkan, sehingga dapat menumbuhkan kerjasama yang harmonis antara pengelola koperasi itu sendiri. Karena pada dasarnya pemimpin bisa mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya (Kootz & O'donnel dalam Moeherino,2012:382).

Hal tersebut menjadi urgensi permasalahan yang perlu diperhatikan dan diteliti karena ketika pengurus koperasi mampu menerapkan gaya kepemimpinan

yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan dapat menciptakan motivasi kerja yang baik dari dalam diri karyawan, maka keberhasilan dalam suatu organisasi khususnya koperasi akan dengan mudah tercipta. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus koperasi merupakan hal dasar bagaimana meningkatkan dan memberdayakan kualitas karyawan dalam suatu koperasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan masalah dengan fokus masalah mengenai gaya kepemimpinan pengurus koperasi yang dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka penulis akan mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian menggunakan metode studi kasus. Penulis merencanakan untuk proses penelitian ini akan berlangsung kurang lebih selama 3 bulan, pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

IKOPIN

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan oleh peneliti, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pengurus koperasi dalam pengelolaan Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.
2. Bagaimana motivasi kerja setelah adanya Gaya Kepemimpinan sekarang Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.
3. Bagaimana upaya pengurus koperasi yang harus dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan yang akan diuraikan pada sub-bab berikut ini:

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk memotivasi kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang

1. Gaya kepemimpinan pengurus koperasi dalam pengelolaan Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

2. Motivasi kerja setelah adanya Gaya Kepemimpinan sekarang Di Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti
3. Upaya pengurus koperasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan penelitian yang akan diuraikan pada sub-bab berikut ini :

a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi serta memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Ilmu pengetahuan yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis.

b. Aspek Praktis

a. Bagi Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti baik bagi ketua, pengurus, pengawas, karyawan, dan semua pihak yang terlibat dalam penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan agar dapat berkembang lebih baik lagi dalam mencapai tujuan koperasi unit desa sarwa mukti.

b. Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah(UMKM) dan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada Usaha Mikro Kecil Menengah dan masyarakat tentang analisis gaya kepemimpinan pengurus koperasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.



IKOPIN