

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha mikro, kecil, dan menengah atau yang sering disebut dengan UMKM merupakan salah satu bagian penting yang sangat mempengaruhi perekonomian Indonesia. Berdasarkan pada siaran pers Kementerian Koordinator bidang perekonomian republik Indonesia pada bulan oktober 2022 yang ditulis oleh Haryo Limanseto, peran UMKM dalam pertumbuhan perekonomian tercatat mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha, kontribusi UMKM terhadap PDB juga mencapai 60,5% dan 96,9% dari total penyerapan tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, untuk menghadapi pasar global UMKM dituntut untuk bisa menghadapi kompetitornya. UMKM harus bisa meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kinerjanya.

Faktor-aktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja (Aditya Reza, 2010). Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014: 297) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan anggota untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi intansi bertujuan untuk meningkatkan etos kerja anggotanya, instansi ingin anggotanya bekerja keras dengan menawarkan semua keterampilan dan kemampuan untuk pencapaian tujuan instansi. Anggota yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi sangat penting, karena dapat menciptakan kinerja yang maksimal dan konsisten.

Paul Hersey dan Keneth Blanchard dalam Wirawan (2013: 359) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba

untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Untuk mendukung keberhasilan peran motivasi dalam instansi keberadaan seorang pemimpin yang dapat menangani tugas dan tanggung jawab manajemen tentunya sangat penting diperlukan, karena dengan keterampilan dalam mempengaruhi orang lain tujuan instansi dapat tercapai dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan terorganisir. Wewenang Kepemimpinan di instansi manapun, sekecil apapun kepemimpinan itu, sangat dominan dalam perkembangan produktivitas instansi. Produktivitas menjadi salah satu faktor yang penting bagi instansi karena dengan meningkatnya produktivitas, maka instansi akan lebih diuntungkan didalam persaingan. Sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh Karena itu sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas instansi atau dengan kata lain kemampuan menghasilkan produksi per individu. Menurut Tryono, (2012:61) dalam Udin Wahrudin (2020) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada disetiap fungsi atau bagian dalam instansi sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang yang mendukung produktivitas instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diasumsikan jika pemberian perhatian lebih pada aspek motivasi dan gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Permasalahan yang menyebabkan menurunnya produktivitas pelaku umkm di Kabupaten Lamongan

salah satunya adalah karena munculnya pandemic covid-19 yang menghambat mobilitas pelaku umkm dalam melakukan kegiatan jual beli, selain itu minimnya literasi pelaku UMKM terutama yang berasal dari daerah kecil bisa menghambat perkembangan dari UMKM itu sendiri. Gerai UMKM Lamongan menjadi solusi dan wadah yang dapat menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia melalui mobilisasi, pengarahan, serta pendampingan UMKM di Lamongan untuk meningkatkan produktivitas pelaku UMKM melalui motivasi dan kepemimpinan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA GERAI UMKM LAMONGAN"**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan?
2. Apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan?
3. Apakah dari kedua variabel tersebut (motivasi dan kepemimpinan) variabel manakah yang berpengaruh paling Dominan terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan

3. Untuk mengetahui dari kedua variabel tersebut (motivasi dan kepemimpinan) variabel manakah yang berpengaruh paling Dominan terhadap produktivitas kerja pada anggota Gerai UMKM Lamongan

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil peneitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk memperbanyak pengetahuan serta wawasan terkait Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Gerai UMKM Lamongan. Hasil penelitian juga dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, dan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Maanfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini maka akan diketahui terkait Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja yang selanjutnya dijadikan sebagai dasar bahan informasi untuk penelitian selanjutnya. Dan sebagai saran dan masukan untuk intansi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan intansi.