

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa “Setia Manggung” Cimanggung)

SKRIPSI

Disusun oleh:

Septriana Abdulrahman Yusuf

C1150034

Dosen Pembimbing :

Hj. Suarny Amran, SH, MH



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Peran Kepiemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Operasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)

Nama Mahasiswa : Septriana Abdul Rahman Yusuf

Nomor Pokok : C1150034

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Dosen Pembimbing

(Hj. Suarny Amran, SH., MH)

Direktur Program S-1 Manajemen



(Drs. I K O P I N t o P a r b o S u s e n o, M. Sc.)

RIWAYAT HIDUP

Septriana Abdulrahman Yusuf, lahir pada tanggal 3 September 1996 di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Merupakan anak peratama dari dua bersaudara, pasangan dari Bapak Yuyus Yusuf.,S,Sy dan Ibu Nurmasruroh Yusuf.

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2008 menyelesaikan pendidikan di SDN 1 Bunter, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.
2. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan di SMPN 1 Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.
3. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan di SMAN 1 Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

IKOPIN

RINGKASAN

Septriana Abdulrahman Yusuf. C1150034. Analisis peran kepemimpinan manajemen terhadap kinerja karyawan. Studi Kasus di Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung berlokasi di Jalan Parakanmuncang No.247. Di bawah bimbingan Hj. Suarny Amran, SH, MH

Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung adalah koperasi yang anggotanya adalah masyarakat di sekitar cimanggung yang berprofesi sebagai petani dan karyawan pabrik. Bisnis yang dikelola meliputi Unit Bisnis Tabungan dan Pinjaman (USP), Unit Bisnis Fasilitas Produksi dan Pertanian (SAPROTAN), Unit Bisnis Layanan Pembayaran Bank Online (PPOB) dan Unit Layanan Investasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Keberhasilan KUD Setia Manggung sangat didukung oleh faktor sumber daya manusia. Keberadaan karyawan dalam mengelola unit bisnis diperlukan karena tanpa karyawan, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi koperasi harus diatur sebaik mungkin, yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan dan pembagian tugas yang jelas untuk karyawan dan administrator sehingga akan meningkatkan efektivitas karyawan untuk dapat memberikan layanan yang optimal bagi anggota

Peran dewan dalam perusahaan koperasi adalah salah satu faktor dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi koperasi. Ini karena peran dewan sangat berpengaruh pada pekerjaan karyawan, artinya kemampuan manajer dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, masalah yang ditemukan di koperasi meliputi kinerja karyawan yang tidak optimal, hal ini diduga karena peran dewan yang ada belum dilaksanakan secara optimal, dan ada tugas yang menggandakan atau menangani satu sama lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target atau waktu standar yang ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tentang peran administrator dalam KUD telah dilakukan dengan cukup baik, artinya manajemen cukup baik dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan tugas utama masing-masing. Sedangkan pencapaian kinerja karyawan di KUD dapat dikatakan baik, artinya pekerjaan karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja cukup efektif walaupun ada beberapa indikator yang belum dilakukan secara optimal seperti akurasi dalam melakukan pekerjaan, akurasi jam kerja dan akurasi dalam menggunakan jeda.

Kata kunci: peran manajemen, kinerja karyawan

ABSTRACT

*Septriana Abdulrahman Yusuf. C1150034. Analysis of management leadership roles on employee performance. Case Study at Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung located on Parakanmuncang Street No.247. Under the guidance of **Hj. Suarny Amran, SH, MH***

Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung is a cooperative whose members are communities around the cimanggung sub-district who work as farmers and factory employees. Businesses managed include the Savings and Loan Business Unit (USP), Production and Agriculture Facility Business Unit (SAPROTAN), Online Bank Payment Point Services Business Unit (PPOB) and Small and Medium Business Investment Service Unit (UKM). The success of the Setia Manggung KUD is strongly supported by human resource factors. The existence of employees in managing business units is needed because without employees jobs cannot be completed quickly. Therefore, cooperative organizations must be arranged as well as possible, namely by paying attention to employee performance and clear division of tasks for employees and administrators so that it will improve the effectiveness of employees to be able to provide optimal services for members

The role of the board in a cooperative company is one factor in supporting the success of achieving the objectives of a cooperative organization. This is because the role of the board is very influential on the work of employees, meaning that the ability of managers in carrying out their role as leaders will affect employee performance.

Based on the preliminary survey, the problems found in cooperatives include employee work performance that is not optimal, this is suspected because the existing board role has not been implemented optimally, and there are tasks that duplicate or deal with each other so that the work cannot be completed according to the target or specified standard time. This study aims to determine the role of the management of work in an effort to improve employee performance.

The results of the research on the role of administrators in KUD have been done quite well, meaning that the management is quite good in carrying out their duties, responsibilities and authorities in accordance with their respective main tasks. While the achievement of employee performance in KUD can be said to be good, meaning that employee work seen from quantity, quality and work time is quite effective even though there are several indicators that have not been done optimally such as accuracy in doing work, accuracy of working hours and accuracy in using pauses.

Keywords: role of management, employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya. Karena keridhoan-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan”** pada Koperasi Unit Desa Setia Manggung.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia program Studi S1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, semangat yang telah diberikan, waktu yang telah diluangkan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Hj. Suarny Amran, SH, MH selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penulisan skripsi,

dan telah banyak memberikan saran dan kritiknya, pengarahan dan motivasi dan pengetahuan sehingga terwujudnya skripsi ini

2. Dr. Eka Setiajatnika., SE., M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Dr. Maman Suratman., Drs., M.Si Selaku Dosen penelaah Konsentrasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak DR. Burhanuddin Abdullah, SE, MA selaku rector Institusi Koperasi Indonesia (IKOPIN).
5. Bapak DR. H. Giyanto Purbo, SE. M.Sc, selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen.
6. Seluruh dosen dan karyawan Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
7. Seluruh staf dan karyawan IKOPIN yang telah memberikan pelayanan selama kuliah dan proses penulisan skripsi
8. Pengurus beserta karyawan Koperasi Unit Desa Setia Manggung yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian ini, khususnya ibu Euis Endang M yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan informasi kepada peneliti.
9. Terimakasih kepada Ayahanda Yuyus Yusuf dan Ibunda Nur Masruroh yang selalu mencurahkan kasih sayang, dan selalu memberikan do'a restu, dorongan serta cinta yang sangat tulus yang tidak akan pernah ternilai harganya.
10. Terimakasih kepada Uli Sinyaluri yang telah menjadi sumber semangat, dan telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

11. Terimakasih kepada teman-teman kosan yang telah berjuang bersama-sama dan membantu setara material maupun memberikan support kepada penulis agar penulis bisa terus bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Terimakasih Keluarga besar Alm. Bapak Hamzah dan Alm. Ibu Utin Salamah yang telah memberikan banyak dukungan dan do`a yang tulus kepada penulis.
13. Seluruh teman-teman angkatan 2015, Teman-teman Manajemen SDM, Terimakasih atas kebersamaannya, dukungan dan Bantuannya.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH.....	11
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN	11
1.3.1 Maksud Penelitian.....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 KEGUNAAN PENELITIAN.....	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	12
1.4.2 Kegunaan praktis.....	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	13
2.1 PENDEKATAN PERKOPERASIAN	13
2.1.1 Definisi Koperasi	13
2.1.2 Konsep Koperasi Unit Desa.....	28
2.1.3 Pendekatan manajemen dan sumber daya manusia (SDM)	31
2.1.4 Pendekatan Peran dan Kepemimpinan Pengurus.....	33
2.2 Pendekatan Kinerja.....	40
2.3 Metode Penelitian.....	42
2.3.1 Metode Penelitian.....	42
2.3.2 Data Yang Diperlukan.....	43
2.3.3 Sumber Data dan cara menentukannya	45
2.3.4 Teknik pengumpulan Data	46

2.3.5	Analisis Data (pengolaan Data)	47
2.3.6	Tempat Penelitian.....	52
2.3.7	Jadwal dan Waktu Penelitian	52
BAB III	53
KEADAAN UMUM ORGANISASI.....		53
3.1	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen KUD Setia Manggung.....	53
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung ..	53
3.1.2	Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung	57
3.2.	Keanggotaan Koperasi	71
3.3.	Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung	75
3.3.1	Kegiatan Usaha	75
3.3.2	Keadaan Permodalan.....	80
3.3.3	Keadaan Keuangan.....	82
3.4	Implementasi Jatidiri Koperasi	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		89
4.1	Identitas Responden	89
4.2.	Peran Kepemimpinan di KUD Setia Manggung.....	89
4.3.	Kinerja Karyawan di KUD Setia Manggung	98
4.4.	Upaya – upaya yang dilakukan oleh pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD Setia Manggung	105
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		106
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA

IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Unit Barang dan Jasa	6
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Pengurus	44
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 2.3 Pedoman observasi	46
Tabel 2.4 Cara Pengumpulan Data	47
Tabel 2.5. Tanggapan Responden bagi tiap indikator peran kepemimpinan pengurus	49
Tabel 2.6 Rekapitulasi Penilaian Karyawan dan Anggota terhadap Peran Kepemimpinan Pengurus	50
Tabel 2.7 Pengukuran untuk setiap indikator	51
Tabel 2.8 Rekapitulasi Nilai dari Variabel Kinerja karyawan	52
Tabel 3.1 Daftar Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD)	71
Tabel 3.2 Anggota KUD Setia Manggung Tahun 2017	73
Tabel 3.3 Perkembangan dan Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam KUD Setia Setia Manggung	77
Tabel 3.4 Perkembangan dan Pendapatan Unit Usaha SAPROTAN KUD Setia Setia Manggung	78
Tabel 3.5 Pendapatan dan Perkembangan Unit Usaha Jasa Pelayanan Listrik KUD Setia Manggung Tabel	80
3.6 Pendapatan dan Perkembangan Unit Usaha Jasa Investasi Usaha Kecil dan Menengah Setia Manggung	81
Tabel 3.7 Perkembangan Permodalan Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung	82
Tabel 3.8 Standar Penilaian Rasio Likuiditas	83
Tabel 3.9 Perkembangan Likuiditas Koperasi Unit Desa (KUD)	84
Tabel 3.10 Standar Penilaian Rasio Solvabilitas	85
Tabel 3.11 Perkembangan Solvabilitas Koperasi Unit Desa (KUD)	85
Tabel 3.12 Standar Penilaian Rasio Rentabilitas	86
Tabel 3.13 Perkembangan Rentabilitas Koperasi Unit Desa (KUD)	87
Tabel 3.14 Implementasi Nilai-Nilai KUD	88
Tabel 3.15 Implementasi Prinsip-Prinsip koperasi pada KUD	90
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terkait Indikator Memberikan contoh sebagai pemimpin yang baik bagi karyawan	91
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mampu membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan	91

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terkait Indikator Pembuatan jaringan kerjasama antara karyawan dengan pengurus	92
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terkait Indikator Menjalin hubungan yang baik dengan pihak lain	92
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mengawasi informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi .	93
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terkait Indikator Memberikan informasi tentang kebijakan organisasi koperasi	94
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mampu mencari dan menyampaikan informasi	94
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mampu menjadi juru bicara yang baik dalam penyampaian informasi keluar lingkungan organisasi.....	95
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mengembangkan rencana kegiatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan	95
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terkait Indikator Menambah perlengkapan kerja	96
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terkait Indikator Membagi beban kerja secara adil kepada karyawan	97
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terkait Indikator Mampu menjadi negosiator yang baik	97
Tabel 4.14 Rekapitulasi Peran Kepemimpinan	98
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terkait ketelitian dalam bekerja	100
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Terkait kerapihan dalam bekerja	100
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Terkait Jumlah pekerjaan rutin yang diselesaikan	101
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Terkait Penyelesaian pekerjaan tambahan	102
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Terkait penggunaan waktu yang digunakan oleh karyawan sesuai dengan perencanaan	103
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terkait Ketepatan waktu pelayanan yang diberikan oleh karyawan	103
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Terkait Penggunaan biaya operasional oleh karyawan	104
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Terkait Pemanfaatan untuk alat-alat pendukung pekerjaan	105
Tabel 4.21 Rekapitulasi Efektivitas Kerja	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi	20
Gambar 2.2 Organisasi Koperasi sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi.....	22
Gambar 3.1 Stuktur Organisasi Koperasi Unit Desa (KUD)	60



IKOPIN