

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PENGURUS KOPERASI
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada KPRI Hanukarya Kota Bandung Provinsi Jawa Barat)

SKRIPSI

(Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana)

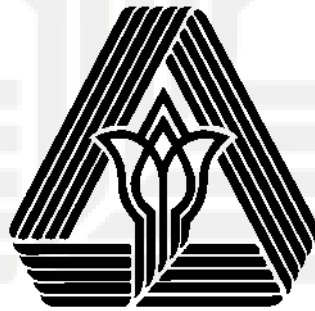
Disusun Oleh :

ANDIKA SAPUTRA

C1150402

Pembimbing :

Dadan Hamdani, SE., MM



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PENGURUS KOPERASI DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN

NAMA MAHASISWA : ANDIKA SAPUTRA

NOMOR POKOK : C1150402

PROGRAM STUDI : S-1 MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Menyetujui

Pembimbing



Dadan Hamdani, SE., MM

Mengesahkan,

Direktur Program Studi S1



Dr. H. Ghanito Purbo Suseno, SE., M.Sc

RIWAYAT HIDUP

Andika Saputra, dilahirkan di Pugung Raharjo Kec. Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung, pada tanggal 07 Agustus 1994 anak ke 1 dari 2 bersaudara dari keluarga Bapak Tajudin dan Ibu Mai Munah .

Penulis memulai pendidikan dasar di SDN 1 Peniangan, Kec. Marga Sekampung, Kab. Lampung Timur, lulus pada tahun 2005-2010. Menempuh Sekolah Menengah Pertama di SMP Pertiwi Batu Badak, Kec. Marga Sekampung, Kab. Lampung Timur lulus pada tahun 2010-2012. Selanjutnya meneruskan ke Sekolah Menengah Kejuruan Program Teknik Komputer Dan Jaringan di SMK Bumi Persada Kec. Tulang Bawang Tengah, Kab. Tulang Bawang Barat lulus pada tahun 2012-2014.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan diterima di perguruan tinggi IKOPIN (Institut Koperasi Indonesia) sebagai Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di Kabupaten Sumedang Jawa Barat.

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi membuat sebuah skripsi dengan judul: Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus Koperasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada KPRI Hanukarya Kota Bandung Provinsi Jawa Barat).

ABSTRACT

Andika Saputra, (2019) "*Analysis of Cooperative Management Leadership Style in Improving Employee Work Motivation*". Case Study at KPRI Hanukarya, Bandung City, West Java Province. Under the guidance of Drs. Dadan Hamdani, MM

This study aims to determine what Leadership Style KPRI Hanukarya's management applies, how the work motivation level of KPRI Hanukarya employees, and how cooperative leadership styles can improve employee motivation. Republic of Indonesia Employee Cooperative (KPRI) "Hanukarya" located at Jalan Suryani No.16, Bandung Tel. (022) 6030483 Ext 298/306 Bandung incorporated: No. 3865 / BH / PAD / KWK.10 / XII / 1996 the deed of establishment was registered on 30 December 1996, the Cooperative of the Republic of Indonesia Employee (KPRI) Hanukarya has 3 supervisors, 3 administrators, and 13 employees. The KPRI Hanukarya business units are as follows: Savings and loan business units, Public Service Business Units (Waserda), Vehicle Rental Business Units, Vehicle Washing Units, Workshop Business Units, Sound System Business Units, and Units Revenue.

The research method used in this study is a case study method. The analysis used is to measure the leadership style of cooperative management, employee motivation, benefits of employee work motivation for members and cooperative management leadership style in increasing employee work motivation. The sample used as an informant was as many as 3 administrators and 13 respondents were KPRI Hanukarya employees.

From the results of the study showed that the KPRI Hanukarya management applied a participatory leadership style. This participatory leadership style was in line with its relation to increasing employee work motivation, then employee work motivation was seen from the employee's needs, namely salary, allowances, place and work facilities, freedom in carrying out social activities rewards for work results and career paths is sufficiently fulfilled. If the employee's needs are met, the employee's work motivation will increase, and the benefits obtained by the member that is by increasing employee motivation will increase employee performance, one of which is employee performance in serving members, so that the implementation of this participatory leadership style can increase employee motivation.

Keywords: Leadership Style and Work Motivation

RINGKASAN

Andika Saputra, (2019) “Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”. Studi Kasus Pada KPRI Hanukarya Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Di bawah bimbingan **Drs. Dadan Hamdani, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan apa yang diterapkan pengurus KPRI Hanukarya, bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan KPRI Hanukarya, dan bagaimana gaya kepemimpinan koperasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Hanukarya” bertempat di Jalan Suryani No.16, Bandung Tlp (022) 6030483 Ext 298/306 Bandung yang berbadan hukum: No. 3865/BH/PAD/KWK.10/XII/1996 akta pendirian didaftarkan tanggal 30 Desember 1996, Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Hanukarya memiliki 3 orang pengawas, 3 orang pengurus, dan 13 orang karyawan. Adapun unit usaha KPRI Hanukarya sebagai berikut : Unit usaha simpan pinjam, Unit Usaha Pelayanan Umum (Waserda), Unit Usaha Rental Kendaraan, Unit Usaha Cuci Kendaraan, Unit Usaha Bengkel, Unit Usaha Sound System, dan Pendapatan Diluar Unit.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Analisis yang digunakan yaitu untuk mengukur gaya kepemimpinan pengurus koperasi, motivasi kerja karyawan, manfaat motivasi kerja karyawan bagi anggota dan gaya kepemimpinan pengurus koperasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sampel yang dijadikan informan yaitu sebanyak 3 orang pengurus dan Responden 13 orang karyawan KPRI Hanukarya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus KPRI Hanukarya menerapkan Gaya kepemimpinan partisipatif, Gaya kepemimpinan partisipatif ini sudah sesuai dengan kaitannya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, kemudian motivasi kerja karyawan dilihat dari kebutuhan karyawan yaitu gaji yang diberikan, tunjangan-tunjangan yang diberikan, tempat dan fasilitas kerja, kebebasan dalam melakukan aktivitas sosial penghargaan terhadap hasil kerja dan jenjang karir sudah cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, dan manfaat yang di peroleh anggota yaitu dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, salah satunya yaitu kinerja karyawan dalam melayani anggota, sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayahnya untuk memberikan kemudahan dan kelancaran dari awal hingga akhir penelitian skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat serta kepada seluruh umatnya hingga akhir zaman Aamiin.

Dengan keteguhan niat dan kesabaran baik saat memulai maupun saat mengerjakan dengan penuh perjuangan, akhirnya skripsi yang berjudul: **“Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”**.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat akademik dalam menempuh ujian sidang sarjana, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN). Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan sehingga dengan demikian skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan dan pengembangan koperasi di Indonesia.

Dengan segala kerendahan hati dan ketulusan, penulis sampaikan rasa hormat dan penghargaan yang dalam kepada ayahanda (Alm) Tajudin dan ibunda tercinta Mai Munah yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang, dukungan moral maupun material, terima kasih atas segala bentuk dukungan yang tidak akan pernah tenilai. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan membalasnya dengan keberlimpahan kebahagiaan. Untuk Nenekku (Almh) adekku tercinta Mely Yana, Pamanku Sulaiman dan bibiku Selimah, adek sepupuku Rusliyanto, Tomy Hermawan, Tri Siska, abang sepupuku Kasim Qomarudin serta Ibu Paudah dan Bapak Asri. Terima kasih telah memberikan do'a dan menjadi penyemangat dalam perjuangan penyelesaian studi ini. Karya ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang sangat besar artinya bagi penulis. Untuk itu patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang terhormat Bapak. Drs. Dadan Hamdani, MM Selaku Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya untuk sharing dalam segala hal serta memberikan saran, pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan sehingga terwujudnya skripsi ini.
2. Yang terhormat Bapak H. Iwan Mulyana, SE., M.Si.AK Selaku Penelaah Konsentrasi yang telah memberikan masukan-masukannya, dan dorongan yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Yang terhormat Ibu Hj. Suarny Amran, SH., MH Selaku penelaah Jurusan Koperasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan masukan-masukannya yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.

4. Yang terhormat, Bapak DR. H. Gijanto Purbo Suseno, SE. M.Sc selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen dan Staf pengajar Ikopin khususnya dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf sekretariat Prodi S1 Manajemen dan karyawan Institut Koperasi Indonesia yang telah memberikan pelayanan selama penulisan skripsi.
7. Bapak Gunawan, Bapak Nugroho W. Wibowo, Ibu Endang Mulyati, dan Ibu Rini Febrianti yang sudah memberikan informasinya dan memberikan kesempatan kepada saya untuk meneliti di KPRI Hanukarya.
8. Terima kasih kepada para karyawan KPRI Hanukarya yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya M. Ripanor, Hardini Sujandra, Holy Maulwi Husni, Novaliadi Feriansyah Nugraha, Andi Ahmad Maulana, Agung, Agung Yudha, Lukman Hakim Zebua, Eva Fajar Nurhasanah, Medali Oktari, Syarifah Fauziah, Selfi Permata Sari, Ikoh Subarkah, Nurhani, Siti Nurhayati, Asteria Ekawati Nurhermaya, Norlina, Hartina Putri, Rena. Sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi kita masing-masing terima kasih atas segala kebersamaan, canda dan tawa yang tidak akan pernah terlupakan dan akan selalu teringat sampai kapan pun juga. Kebaikan yang tak ternilai harganya.

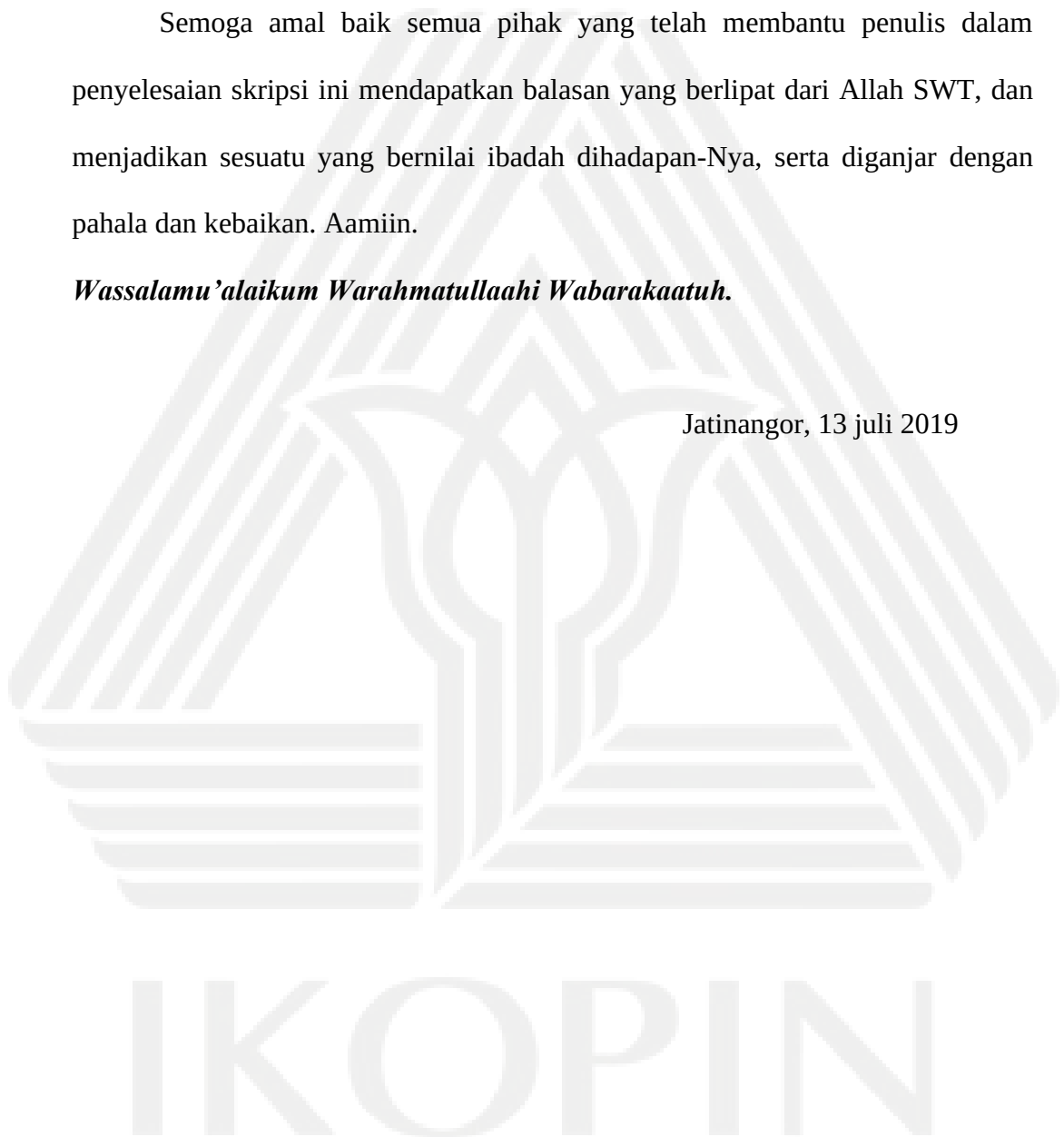
10. Sahabat seperjuangan seLampung Ikhsan, Bella, Angger, dan Vidya Nahlia Utami yang selalu bersama dan saling mensupport satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada kakak Iftahudin, Dewi Arna, Dewi Arni selama ini dan telah banyak memberikan motivasi, semangat dan dukungannya, sehingga dalam pengerjakan skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
12. Teman-teman seperjuangan anak-anak kelas F angkatan 2015 yang selalu kompak.
13. Teman-teman kelas Manajemen Sumber Daya Manusia 2015, Mahasiswa IKOPIN angkatan 2015, terima kasih telah memberikan pengalaman yang luar biasa dan warna-warni kehidupan dikampus tercinta IKOPIN mudah-mudahan tak akan berhenti disini.
14. Sahabat-sahabat di kampung halaman Ujuk Ali, Nur Imam, Junaidi, Yahya, Acik Hamdani, Karno yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih kepada adek Wahyu, Lia, Bibik Limah, Bibik Sumo, Juwita, Tri Yulida yang selalu memberikan semangat, dorongan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam persiapan dan pengerjaan Skripsi ini semoga amal kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Besar harapan penulis, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun pembaca sebagai sumbangan pengetahuan dan perkoperasian pada umumnya.

Semoga amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT, dan menjadikan sesuatu yang bernilai ibadah dihadapan-Nya, serta diganjar dengan pahala dan kebaikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Jatinangor, 13 juli 2019



DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODOLOGI PENELITIAN	
2.1. Pendekatan Masalah	10
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian.....	10
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3. Pendekatan Gaya Kepemimpinan	30
2.1.4. Pendekatan Motivasi Kerja	37
2.2. Metode Penelitian.....	43
2.2.1. Metode Yang Digunakan	43
2.2.2. Data Yang Diperlukan.....	44

2.2.3. Operasionalisasi Variabel.....	45
2.2.4. Sumber Data dan Cara Menentukannya	47
2.2.5. Teknik Pengambilan Sensus	49
2.2.6. Teknik Pengumpulan Data	49
2.2.7. Rancangan Analisis Data	50
2.2.8. Tempat Penelitian	55
2.2.9. Jadwal dan Waktu Penelitian	55

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

3.1. Keadaan Umum Koperasi Tempat Penelitian	56
3.1.1. Sejarah Terbentuknya KPRI Hanukarya	56
3.1.2. Visi Dan Misi KPRI Hanukarya	58
3.1.3. Struktur Organisasi KPRI Hanukarya	59
3.1.4. Kegiatan Usaha KPRI Hanukarya	74
3.1.5. Keadaan keanggotaan KPRI Hanukarya	75
3.2. Keadaan Permodalan dan keuangan KPRI Hanukarya	76
3.2.1. Keadaan Permodalan KPRI Hanukarya	76
3.2.2. Keadaan keuangan KPRI Hanukarya	77
3.3. Organisasi-Organisasi Pendukung KPRI Hanukarya.....	83
3.4. Implementasi Jati Diri Koperasi.....	84

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Identitas Responden	89
4.2. Gaya Kepemimpinan Pengurus KPRI Hanukarya	90
4.3. Motivasi Kerja Karyawan KPRI Hanukarya.....	104

4.4. Gaya Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

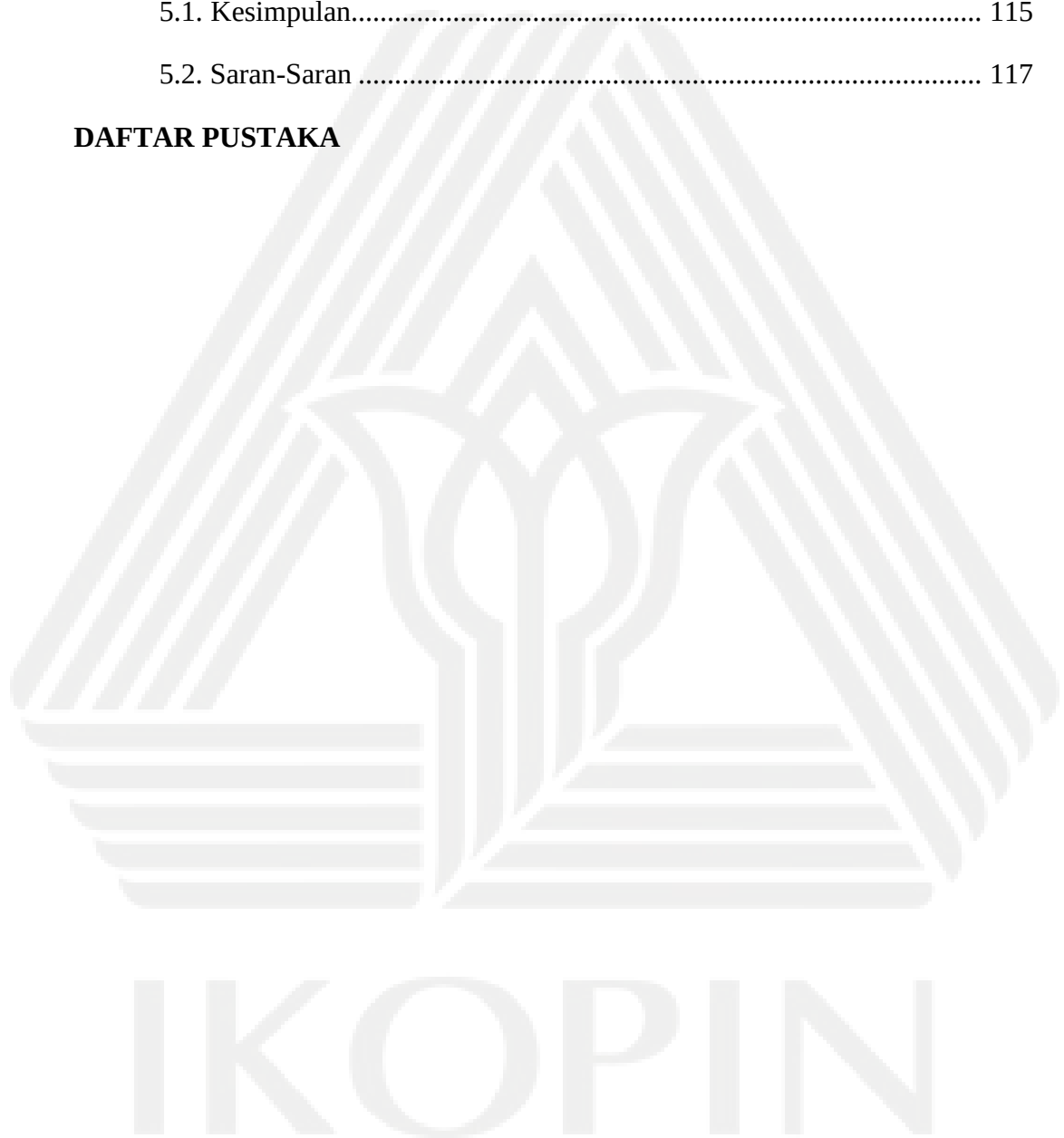
Karyawan KPRI Hanukarya..... 112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan..... 115

5.2. Saran-Saran 117

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

1.1. Perkembangan Jumlah Anggota.....	4
1.2. Perkembangan jumlah karyawan	5
2.1. Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Pengurus.....	46
2.2. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan	47
2.3. Cara Pengumpulan Data.....	48
2.4. Kriteria Penilaian Yang Diberikan Kepada Karyawan	50
2.5. Pengukuran untuk setiap indikator Gaya Kepemimpinan Pengurus.....	51
2.6. Rekapitulasi Penilaian Pengurus Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	52
2.7. Pengukuran untuk setiap indikator Motivasi Kerja Karyawan	53
2.8. Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Motivasi Kerja	54
3.1. Pertumbuhan Anggota.....	73
3.2. Keadaan Keanggotaan Koperasi	76
3.3. Perkembangan Permodalan Koperasi	77
3.4. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	84
3.5. Implementasi Nilai-nilai Koperasi	87
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
4.3. Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan Sepenuhnya Dilakukan Oleh Pengurus	91
4.4. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Tidak Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan	92
4.5. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Mengarahkan Bawahannya Terpusat Ditangannya.....	93

4.6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Otoriter	94
4.7. Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan Dilakukan Oleh Pengurus Setelah Mendengarkan Saran Dan Masukan Dari karyawan	95
4.8. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan Tetapi Keputusan Akhir Ada Pada Pengurus.....	96
4.9. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Memberikan Dorongan Kepada karyawan Dalam Mengendalikan Diri Dan Menerima Tanggung Jawab ..	97
4.10. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif	98
4.11. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Mendelegasikan Wewenang Untuk Mengambil Keputusan Kepada Karyawan	100
4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan Dan Keputusan Akhir Ada Pada Pengurus.....	101
4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pengurus Menyerahkan Keputusan Kepada Karyawan Terhadap Apa Yang Akan Dilakukan Karyawan.....	102
4.14. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Melepaskan Tanggung Jawab Kepada Karyawan.....	103
4.15. Ranking Penilaian Gaya Kepemimpinan	104
4.16. Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Ditetapkan	105
4.17. Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan .	106
4.18. Tanggapan Responden Mengenai Tempat Dan Fasilitas Kerja	107
4.19. Tanggapan Responden Mengenai Kebebasan Dalam Melakukan Aktivitas Sosial.....	108
4.20. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Terhadap Hasil Kerja Karyawan	109
4.21. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Dan Kebebasan Dalam Merealisasikan Jenjang Karir.....	110

4.22. Rekapitulasi Motivasi Kerja Karyawan Hasil Tanggapan Responden	111
--	-----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-dimensi Koperasi	16
Gambar 2.2 Bagan Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	40
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KPRI Hanukarya	60

