

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya)**

SKRIPSI

Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Disusun Oleh :
MUHAMAD NUR SUTISNA
C1170227

Dosen Pembimbing :
Evan Firdaus, SE., MM



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA 2021

IKOPIN

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer Dalam
Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Mulia
RSUDMajalaya)

Nama : Muhamad Nur Sutisna

Nomor Pokok : C1170227

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing

(Evan Firdaus, SE., MM)

Direktur Program Studi Manajemen S1

(Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc)



RIWAYAT HIDUP

Muhamad Nur Sutisna, lahir di Sumedang pada hari kamis tanggal 17 Juni 1999 anak laki – laki pertama dari 3 bersaudara dari keluarga Bapak Asep Sutisna & IbuSari Supriatin.

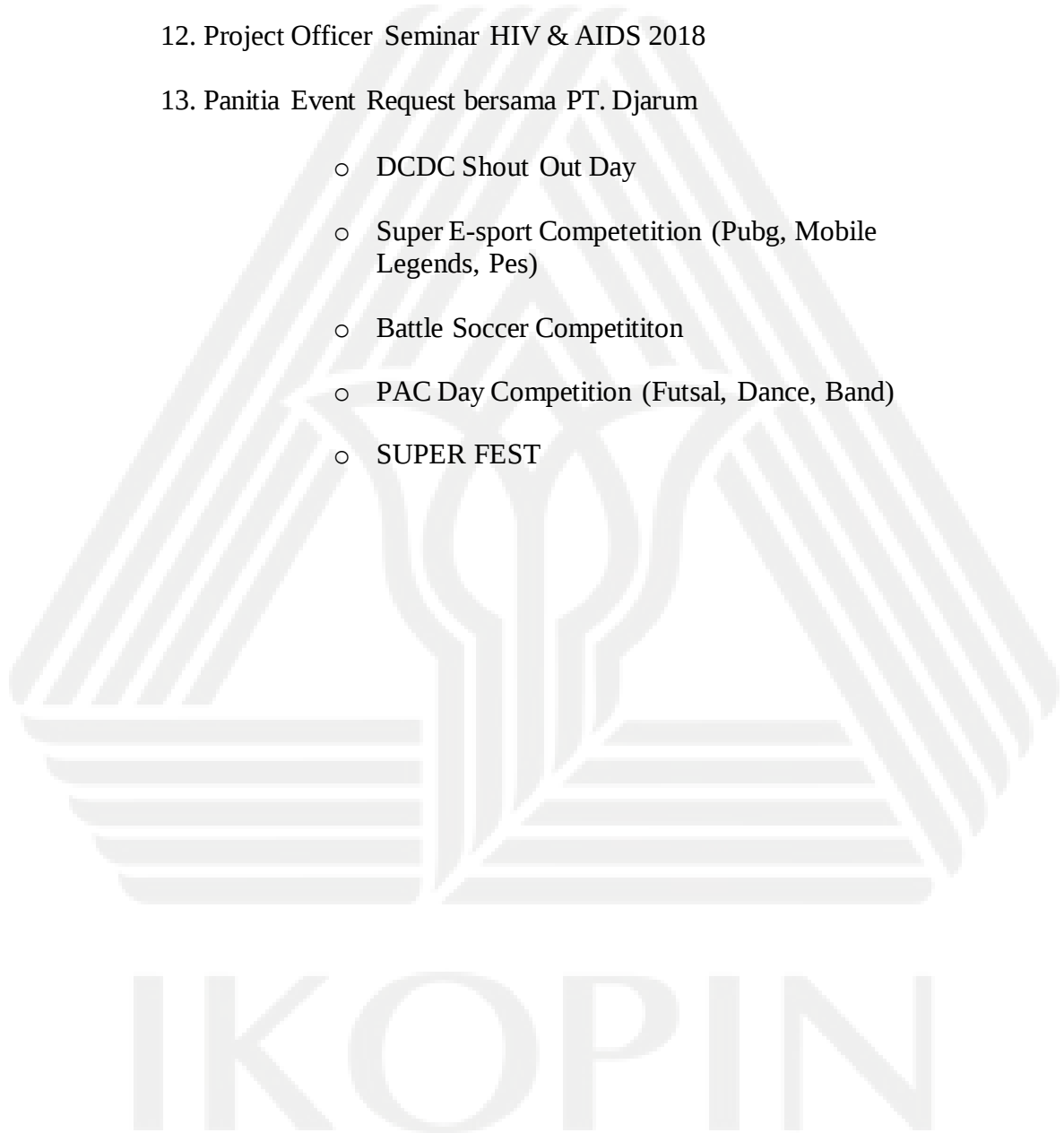
Adapu Riwayat Pendidikan yang telah diselesaikan sebagai berikut:

1. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan di SDN Babakan Bandung
2. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan di SMPN 2 Tanjungsari
3. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan di SMK Pasundan Tanjungsari

Pada tahun 2017 penulis tercatat sebagai Mahasiswa di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor, Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, yaitu :

1. Anggota divisi entrepreneur MAC KKB Ikopin (2017 – 2018)
2. Ketua MAC KKB Ikopin periode (2018 – 2019)
3. Anggota Tim Promosi Kampus Ikopin
4. Panitia Musik ala kampus Vol. 2 (Sebagai divisi acara sekaligus ProjectOfficer Mobile legend Competition) 2017
5. Panitia seminar HIV & AIDS 2017 (Divisi Acara)
6. Panitia RAT KKB IKOPIN 2018 (Sebagai Humas)
7. Panitia Open recruitment MAC KKB IKOPIN 2018 (Sebagai Ketua Pelaksana)

8. Panitia Try Out SBMPTN 88 kota/kabupaten se-Indonesia
9. Penanggung jawab studi pengenalan Koperasi
10. Project Officer RAT KKB IKOPIN 2019
11. Project Officer Musik Ala Kampus Vol.3 2019
12. Project Officer Seminar HIV & AIDS 2018
13. Panitia Event Request bersama PT. Djarum
 - DCDC Shout Out Day
 - Super E-sport Competetition (Pubg, Mobile Legends, Pes)
 - Battle Soccer Competititon
 - PAC Day Competition (Futsal, Dance, Band)
 - SUPER FEST



ABSTRACT

Muhamad Nur Sutisna C1170227, Analysis of Manager's Leadership Style in Efforts to Improve Employee Work Discipline, case study on the Mulia Consumer Cooperative RSUD Majalaya, under the guidance of Evan Firdaus, S.E. M.M.

Job discipline is a constructive development process for employees because work discipline is indicated to action rather than to the person. Discipline is also a training process in employees so that employees can develop self-control and to become more effective at work.

Work discipline is a tool that managers use to communicate with employees so that they are willing to change a behavior and to raise awareness as well as one's willingness to observe all the social rules and norms of a company. The leadership style is defined as the style of ability and readiness one has to influence others, by motivating, moving, directing, inviting, guiding, and if necessary to force them to do or not do something. In the new era the leadership style is defined more broadly, not just the ability to influence, the more important is the ability to inspire others, so that they are proactively moved to take various actions to achieve the vision, mission and purpose of the organization.

The methods used were direct case studies of obseravasi, interviews and questionnaires, which were further analyzed using the suspension system and used the presentation system of the respondents' answers.

The Mulia Consumer Cooperative RSUD Majalaya's manager leadership received a score of 599 on the "good" criteria. This indicates that the manager is performing well in his capacity as a leader, while other signs need to be improved. Employee work discipline at the Mulia Consumer Cooperative RSUD Majalaya received a reality score of 160 under the "good enough" criteria. This indicates that staff have not effectively performed their responsibilities, necessitating an increase in order to meet very high standards.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline.

RINGKASAN

Muhamad Nur Sutisna C1170227, Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, (studi kasus pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi

Metode yang digunakan adalah studi kasus obseravasi langsung, wawancara dan kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan sistem skoring dan digunakan system presentase dari jawaban responden.

Kepemimpinan manajer pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya mendapatkan kriteria “baik”. Artinya manajer sudah baik dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin meskipun masih ada beberapa indikator yang harus ditingkatkan. Sedangkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya mendapatkan kriteria “cukup baik”. Artinya karyawan belum memenuhi kewajibannya secara baik maka harus adanya peningkatan agar mencapai kriteria sangat baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, sehingga penyusun skripsi dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Strata Satu (S1) untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

Skripsi ini tidak lepas dari beberapa peran pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Evan Firdaus, S.E. M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis. Terimakasih banyak
2. H. Iwan Mulyana, SE., M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Hj. Suarny Amran, SH., MH selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Seluruh Bapak Ibu Dosen IKOPIN yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Kedua orangtua tercinta, Bapak Asep Sutisna dan Ibu Sari Supriatin yang telah memberikan do'a serta dukungan dan menjadi motivasi utama penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih atas semua hal yang telah kalian berikan. Dan kepada saudara-saudara kandung saya ucapkan terimakasih.
6. Seluruh Pungurus, Manajer dan Karyawan lain Koperasi Karyawan Mulia RSUD Majalaya yang telah menijinkan dan memberikan data informasi selama penulis selama melakukan penelitian.
7. Teman-teman Manajemen E, Manajemen SDM Angkatan 2017 terimakasih untuk tawa canda, dukungan dan bantuannya serta serta untuk kebersamaannya selama menjalankan waktu perkuliahan.
8. Organisasi yang selalu mengajarkan tentang bagaimana suatu proses itu penting yaitu keluarga besar Member Activity Center KKB IKOPIN khususnya untuk teman seperjuangan MAC 1.7 serta rekan – rekan pengurus (egi, fice, rere, sifa, uci, jale, delia) yang telah mendampingi selama kepengurus yang selalu memberikan pengalaman baru sangat luar biasa di bidang Tim Promosi, Tim Kreatif, Kaderisasi KKB Ikopin, dan Event Organizer, dari mereka penulis belajar tentang tanggung jawab, totalitas, loyalitas, kerja keras, disiplin, karakteristik setiap orang, dan pencarian jati diri. HOBAAH !!!!
9. Keluarga besar Glory Of Creation yang saling mendukung satu

dengan yang lainnya dalam menjalankan perkuliahan.

10. Teman – teman COD (Ceban Oge Dengdek) yang telah menemani selama perkuliahan dengan kerecehan penuh canda tawa.

11. Teman – teman ASOEMSI yang telah memberi pengalaman baru yang tak pernah saya duga sebelumnya khususnya ring 1 (Adam, Anggi, Rangga).

12. Terima kasih juga kepada Silvi Aulia Mauldi yang telah menemani diujung perkuliahan

13. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa,dukungan serta bantuannya.

Tiada kata yang dapat mewakili rasa terimakasih penulis kepada semua pihak

Akhir kata penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Mohon maaf bilamana dalam penyusunan ini masih terdapat banyak kekurangan.

Jatinangor, November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRACT.....	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENDEKATAN MASALAH.....	11
2.1 Pendekatan Masalah.....	11
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian.....	11
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.3 Pendekatan Gaya Kepemimpinan.....	30
2.1.4 Pendekatan Disiplin kerja	40
2.2 Metode Yang Digunakan	49
2.2.1 Metode yang Digunakan	49
2.2.2 Data yang diperlukan	49
2.2.3 Sumber Data.....	50
2.2.4 Cara Pengumpulan Data.....	51
2.2.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
2.2.6 Operasionalisasi Variabel	52
2.2.7 Analisis Data.....	55
2.2.8 Tempat Penelitian.....	62
2.2.9 Jadwal Penelitian.....	62

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	62
3.1 Keadaan Organisasi dan Manajemen Koperasi Konsumen Mulia....	62
3.1.1 Sejarah Berdirinya Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.....	62
3.1.2 Struktur Organisasi KOPMEN Mulia.....	66
3.1.3 Keadaan Keanggotaan	75
3.1.4 Kegiatan Usaha.....	77
3.1.5 Keadaan Keuangan Koperasi	82
3.2 Keadaan Umum Wilayah Kerja KOPMEN Mulia.....	93
3.2.1 Keadaan Fisik dan Geografis	93
3.2.2 Keadaan Sosial	94
3.2.3 Keadaan Ekonomi	94
3.3 Implementasi Jati diri KOPMEN Mulia	94
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	106
4.1 Identitas Responden	106
4.2 Analisis Gaya Kepemimpinan manajer Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya .	106
4.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter	106
4.2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	108
4.2.3 Gaya Kepemimpinan Kharismatik	111
4.2.4 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	113
4.2.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	115
4.3 Disiplin Kerja Karyawan	118
4.3.1 Disiplin Preventif.....	118
4.3.2 Disiplin korektif.....	124
4.4 Upaya yang Dilakukan Manajer dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan	129
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	130
5.1 Simpulan	130
5.2 Saran (masukin indicator dengan skor terkecil dari 2 variabel)	131
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Presentase kehadiran karyawan	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
Tabel 2. 1 Perolehan data pada KOPMEN MULIA RSUD Majalaya..	56
Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.	58
Tabel 2. 3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 2. 4 Tanggapan Responden Bagi Tiap Indikator Gaya Kepemimpinan Manajer	64
Tabel 2. 5 Rekapitulasi Nilai Dari Variabel Gaya Kepemimpinan Manajer.....	65
Tabel 2. 6 Tanggapan Responden Disiplin Kerja Karyawan	67
Tabel 2.7 Rekapitulasi Nilai Dari Variabel Disiplin Kerja Karyawan...	67
Tabel 3. 1 Karyawan KOPMEN Mulia per 31 Desember 2020	83
Tabel 3. 2 Perkembangan Jumlah Anggota KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	85
Tabel 3. 3 Unit Usaha Simpan Pinjam KOPMEN Mulia Tahun 2016- 2020	90
Tabel 3. 4 Unit Usaha Perdagangan KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	91
Tabel 3. 5 Perkembangan Unit Usaha Rekanan Tahun 2016-2020.....	92
Tabel 3. 6 Kondisi Permodalan KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	94
Tabel 3. 7 Perkembangan Jumlah Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020.....	95
Tabel 3. 8 Perkembangan Rasio Likuiditas KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	97
Tabel 3. 9 Pedoman Penilaian Likuiditas	98
Tabel 3. 10 Perkembangan Rasio Solvabilitas KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	99
Tabel 3. 11 Pedoman Penilaian Solvabilitas	100
Tabel 3. 12 Perkembangan Rasio Rentabilitas Ekonomi KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	101
Tabel 3. 13 Penilaian Rentabilitas Ekonomi.....	102
Tabel 3. 14 Perkembangan Rasio Rentabilitas Modal Sendiri KOPMEN Mulia Tahun 2016-2020	103

Tabel 3. 15 Penilaian Rentabilitas Modal sendiri.....	105
Tabel 3. 16 Impentasi Definisi pada KOPMEN Mulia	107
Tabel 3. 17 Implementasi Nilai-nilai Koperasi pada KOPMEN Mulia.....	109
Tabel 3. 18 Implementasi Prinsip-Prinsip KOPMEN Mulia.....	112
Tabel 4. 1 Karakteristik responden.....	112
Tabel 4.2 Indikator Pengambilan keputusan, kebijakan, pembagian tugas, dantanggung jawab yang dilakukan oleh pemimpin	120
Tabel 4. 3 Indikator Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan	121
Tabel 4. 4 Indikator pemimpin mengikutsertakan bawahan setiap pemecahanmasalah	122
Tabel 4. 5 Indikator Pemimpin memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab	123
Tabel 4. 6 Indikator Pemimpin menjadi panutan	124
Tabel 4.7 Indikator Pemimpin mempunyai karakter (risiko personal, pekaterhadap lingkungan & kebutuhan pengikut, tidak konvensional)	125
Tabel 4. 9 Indikator Pemimpin focus terhadap hubungan bawahan....	127
Tabel 4. 11 Indikator Pemimpin mengubah persepsi bawahan dalam menghadapimasalah dengan cara baru	129
Tabel 4. 12 rekapitulasi gaya kepemimpinan manajer	130
Tabel 4. 13 Indikator ketepatan masuk kerja.....	132
Tabel 4. 14 Indikator ketepatan jam istirahat.....	132
Tabel 4. 15 Indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.....	133
Tabel 4. 16 Indikator menaati berakhirnya jam kerja	134
Tabel 4. 17 Indikator kehadiran karyawan	134
Tabel 4. 18 Indikator pemberitahuan ketidakhadiran karyawan	135
Tabel 4. 19 Indikator keseragaman	136
Tabel 4. 20 Indikator ketaatan mematuhi perintah kerja	136
Tabel 4.21 Indikator adanya penyelidikan sebelum pendisiplinan.....	137
Tabel 4. 22 Indikator adanya bukti pelanggaran.....	138
Tabel 4. 23 Indikator Teguran secara Lisan.....	138
Tabel 4. 24 Indikator teguran tertulis	139
Tabel 4. 25 Indikator skorsing	140
Tabel 4. 26 Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan.....	140

DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2. 1 Struktur Organisasi
Koperasi**

.....
19

**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi KOPMEN Mulia RSUD
Majalaya**

.....
66

