

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka Kabupaten  
Bandung)**

**Skripsi**

**Disusun Oleh :**

**Rismaya**

**C1150531**

**Pembimbing :**

**H. Dindin Burhanudin, SE, M.Sc.**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

**IKOPIN**

**2019**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka Kabupaten Bandung)**

**Oleh :  
Rismaya  
C1150531**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen  
Pada  
Institut Manajemen Koperasi Indonesia**



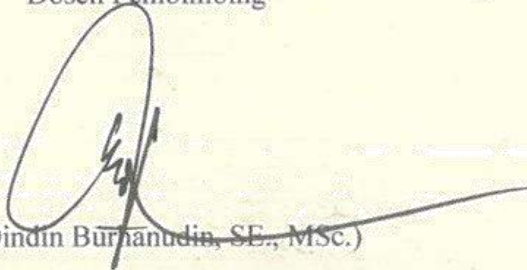
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
INSTITUT KOPERASI INDONESIA  
IKOPIN  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya  
Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Unit  
Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka  
Nama Mahasiswa : Rismaya  
NRP : C1150531

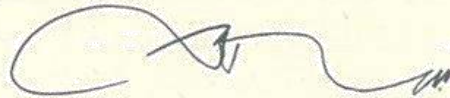
**MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN**

Dosen Pembimbing



(H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc.)

Direktur Program Studi S1 Manajemen



(DR. H. Giyanto Purbo S, SE., M.Sc.)

## Ucapan Terima Kasih

Saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta. Ayahanda Narman dan Ibunda Heni yang tidak berhenti-henti memberikan Do'a serta dukungan terbaik kepada anak-anaknya.

***“ya...allah berikanlah kebahagiaan kebahagiaan berlimbah dan mudahkan rezeki kedua orang tua hamba”***

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- ✚ Alla SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ✚ Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta Do'a yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ✚ Kepada Bapak H. Dindin Burhanudi, SE, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- ✚ Segenap dosen dan seluruh staf akademik yang selalu membantu dalam memberikan fasilitas, ilmu, serta pendidikan kepada peneliti hingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini.
- ✚ Teman-teman seperjuangan dari awal semester sampai akhir semester hingga skripsi, sahabat tercinta nunung nurjanah yang selalu ada dan memberikan dukungan selama penulisan skripsi, reza Melinda, tina tresnawati, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik bagi peneliti yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta Do'a hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah

SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti umumnya kepada para pembaca.

*Terimakasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, siapapun kalian dan dukungan apapun yang kalian berikan adalah suatu yang sangat berharga bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.*

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan pada tanggal 18 Desember 1995 di Lahat Sumatera Selatan, dari keluarga Bapak Narman dan Ibu Heni. Lulus dari sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Lahat Sumatera Selatan. Mencatatkan diri menjadi mahasiswa Pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Manajemen Koperasi Indonesia pada tanggal 21 April 201.

## RINGKASAN

RISMAYA. (2019) *Analisis Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka (Studi Kasus)*. (Dibawah Bimbingan Dindin Burhanudin)

Upaya mewujudkan visi dan misi KUD, diperlukan adanya upaya kerjasama yang baik antara pengurus selaku pimpinan terhadap karyawannya. Upaya kerjasama tersebut tidak hanya sebatas formalitas, tetapi harus melibatkan komitmen yang kuat dan tanggung jawab yang penuh. Bahkan, seorang pimpinan harusnya bisa memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya, baik dari segi kemamuan maupun sikap karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fokus utama kepemimpinan pengurus adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi koperasi. Kepemimpinan ini dapat dilakukan sebagai proses memberi inspirasi, sehingga dapat mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, sehingga diharapkan adanya feedback berupa peningkatan kinerja kearah yang lebih baik. Berdasarkan kebutuhan tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan analisis deskriptif mengenai kepemimpinan pengurus, tingkat kepuasan kerja karyawan dan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian tentang kepemimpinan masih ada yang perlu ditingkatkan yaitu mengenai pemberian reward dan punishment. Dilihat dari kepuasan kerja karyawan maka yang masih perlu ditingkatkan yaitu mengenai gaji pokok yang diterima dan pimpinan perlu memberikan pujian atas hasil kerja maksimal bawahan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah dalam kepuasan kerja karyawan salah satunya bisa diupayakan dengan cara memberikan reward dan punishment secara tepat bagi karyawan dan juga memberikan pujian setiap pekerjaan selesai.

## **ABSTRACT**

*RISMAYA.(2019) Analysis Board of Director Leadership in Efforts to Increase Employee Satisfaction in Village Unit Cooperatives (KUD) Shinta, Cicalengka District (Case Study). (Under the guidance of Dindin Burhanudin)*

*Efforts to realize the vision and mission of KUD, it is necessary to have a good cooperation effort between the management as the leader of their employees. The collaborative effort is not only limited to formality, but must involve strong commitment and full responsibility. In fact, a leader should be able to provide a good example of his employees, both in terms of ability and attitude because it can affect employee job satisfaction.*

*The main focus of management leadership is a way to influence others in achieving the goals of cooperative organizations. This leadership can be done as a process of giving inspiration, so that it can invite employees to act properly, achieve commitments, and motivate them to achieve common goals, so that feedback is expected in the form of improving performance towards a better one. Based on these needs, in this study a descriptive analysis of the leadership of the management, the level of employee satisfaction and efforts to improve employee job satisfaction were conducted.*

*From the results of research on leadership there is still something that needs to be improved, namely regarding the provision of reward and punishment. Judging from employee job satisfaction, what still needs to be improved is the basic salary received and the leader needs to give praise for the maximum work of subordinates. One of the efforts made to overcome the problem in employee job satisfaction can be pursued by providing appropriate reward and punishment for employees and also giving praise for each work completed.*



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh Dunia. Penyusunan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Prosedur Standar Operasional Pemberian Kredit Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Anggota” yang dilaksanakan di Koperasi Unit Desa Shinta Cicalengka bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1 (S1), dan meraih gelar Sarjana Manajemen pada program studi manajemen di Institut Koperasi Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis m enyampaikan terimakasih kepada semuapihak yang telah memberikan dorongan dan motivasinya, khususnya kepada:

1. Bapak H. Dindin Burhanudin, SE, M.Sc. selaku dosen pembimbing dan telah banyak membantu memberikan arahan, masukan dan kepercayaan dalam penulisan ini.
2. Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si Selaku Penelaah Konsentrasi atas masukan- masukan yang diberikan.
3. Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., M. Si. Selaku Penelaah Koperasi atas masukan-masukan yang diberikan.
4. Bapak Dr. (HC). Ir. Burhanuddin Abdullah, MA. selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN)
5. Bapak Dr. H. Giyanto Purbo S, SE.,M.Sc., selaku Direktur Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN)
6. Keluarga besar saya khususnya orangtua tercinta Bapak dan Ibu, saudara-saudara dan keluarga tercinta atas doa dan dukungan yang sangat berarti dan tidak pernah berhenti dalam setiap proses kuliah hingga penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen-dosen pengajar Institut Manajemen Koperasi Indonesia yang telah memberikan ilmunya selama proses belajar mengajar.
8. Team Sekretariat Institut Koperasi Indonesia yang telah banyak membantu.
9. Para responden yang merupakan karyawan yang sudah ikut serta atas kontribusi dan partisipasi meluangkan waktunya dalam pengisian data kuesioner yang menjadi bahan materi penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah ikut serta memberikan dukungan hingga skripsi ini berhasil disusun.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena terbatasnya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Segala kritik, saran serta masukkan positif sangat penulis nantikan sebagai upaya penyempurnaan dan perbaikan, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan peneliti selanjutnya.

Bandung, Juli 2019

Penulis,

Rismaya

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	i
<b>RINGKASAN</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Pendekatan Masalah.....	10
2.1.1 Pendekatan Koperasi .....	11
2.1.2 Pendekatan Koperasi Unit Desa (KUD) .....	16
2.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.4 Pendekatan Kepemimpinan.....	23
2.1.5 Pendekatan Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Metode Penelitian.....	34
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	34
2.2.2 Data yang Diperlukan .....	35
2.2.3 Sumber dan Cara Menentukannya .....	37

2.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	38
2.2.5	Analisis Data .....	39
2.2.6	Tempat Penelitian.....	43
2.2.7	Waktu Penelitian .....	43

### **BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN**

3.1	Keadaan Umum Organisasi.....	44
3.1.1	Sejarah Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.....	44
3.1.2	Struktur Organisasi .....	47
3.2	Keanggotaan Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka...	51
3.3	Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi KUD Shinta Cicalengka.....	52
3.3.1	Kegiatan Usaha yang Dikelola KUD Shinta Cicalengka.....	52
3.3.2	Keadaan Keuangan KUD Shinta Cicalengka.....	59
3.3.3	Organisasi yang Terkait .....	64
3.3.4	Keadaan Umum Wilayah Kerja KUD Shinta Cicalengka.....	66
3.3.5	Keadaan Ekonomi .....	67

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Profil Responden.....	68
4.1.1	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.1.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.1.3	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.2	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan.....	70
4.3	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	84

4.4 Upaya-Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Shinta Cicalengka Kabupaten Bandung .....	102
--	-----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	103
5.2 Saran .....	104

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 2.3	Jumlah karyawan Koperasi Shinta.....	38
Tabel 2.4	Sumber Data dan Cara Penarikan Data.....	39
Tabel 2.5	Penilaian Indikator .....	41
Tabel 2.6	Rekapitulasi Hasil Penelitian .....	42
Tabel 3.1	Perkembangan Jumlah Anggota KUD Shinta Cicalengka Periode 2014-2018 .....	51
Tabel 3.2	Perkembangan Simpanan yang Disalurkan ke Anggota Tahun 2014 – 2018.....	56
Tabel 3.3	Perkembangan Volume Unit Usaha Listrik tahun 2014-2018...	57
Tabel 3.4	Perkembangan Pendapatan Unit Usaha Perdagangan Tahun 2014-2018 .....	58
Tabel 3.5	Perkembangan Modal Sendiri KUD Shinta Cicalengka Periode 2014-2018 .....	61
Tabel 3.6	Perkembangan Modal Asing KUD Shinta Cicalengka Tahun 2015-2018 .....	62
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4.4	Pengetahuan Pimpinan Mengenai Visi dan Misi Organisasi ...	71
Tabel 4.5	Kemampuan Analisis SWOT.....	72
Tabel 4.6	Pengetahuan Tentang Organisasi .....	73
Tabel 4.7	Kemampuan Teknik Berkomunikasi .....	74
Tabel 4.8	Komunikasi dalam Pengarahan.....	75
Tabel 4.9	Pemberian Gagasan Baru .....	76

Tabel 4.10	Kemampuan Berkompetisi.....	77
Tabel 4.11	Membangun Kepercayaan Karyawan .....	78
Tabel 4.12	Pemberian Reward dan Punishment .....	79
Tabel 4.13	Bimbingan Coaching dan Konseling .....	80
Tabel 4.14	Dukungan Inovasi Karyawan.....	81
Tabel 4.15	Resume Skor Total Variabel Kepemimpinan .....	83
Tabel 4.16	Pekerjaan Sesuai dengan Keahlian.....	84
Tabel 4.17	Pekerjaan Memberikan Tantangan Positif .....	85
Tabel 4.18	Beban kerja yang Dilimpahkan.....	86
Tabel 4.19	Gaji yang diterima Sesuai dengan Pekerjaan .....	87
Tabel 4.20	Gaji yang Diterima Memenuhi Kebutuhan .....	88
Tabel 4.21	Gaji Pokok yang Diterima.....	89
Tabel 4.22	Pimpinan Rutin Melakukan Pengawasan Kerja Terhadap Bawahan.....	90
Tabel 4.23	Pimpinan Memberikan Pujian Atas Hasil Kerja Maksimal Bawahan.....	91
Tabel 4.24	Pimpinan Menerapkan Aturan Kerja dengan Sangat Baik .....	92
Tabel 4.25	Diberikan Kesempatan untuk Mengembangkan Potensi Diri dalam Organisasi.....	93
Tabel 4.26	Berkesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan.....	94
Tabel 4.27	Berkesempatan Mendapatkan Promosi Berdasarkan Kemampuan yang Dimiliki .....	95
Tabel 4.28	Hubungan dengan Rekan Kerja Terjadi Dengan Baik.....	97
Tabel 4.29	Suasana Kekeluargaan dalam Bekerja Terbina dengan Baik.....	98
Tabel 4.30	Hubungan Saling Menghargai Sesama Rekan Kerja masih Terjalin .....	99
Tabel 4.31	Resume Skor Total Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan KUD Shinta .....	5
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka .....	48
Gambar 3.2	Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka yang di sarankan.....	50



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Inform Consent
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Perhitungan
- Lampiran 4 : Neraca