

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

Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai RI RSUP Dr. Hasan Sadikin

SKRIPSI

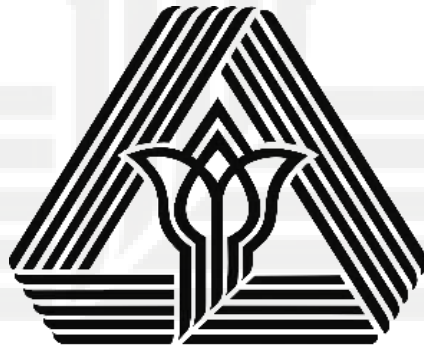
Disusun oleh

Siti Nurhayati

C. 1150019

Dosen Pembimbing

Dr. Maman Suratman, Drs., Msi.



IKOPIN

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

2019

LEMBAR PENGESAHAN

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

(studi kasus koperasi Pegawai RI RSUP Dr. Hasan
Sadikin, jalan raya Pasteur No. 38 Kelurahan Pasteur,
Kecamatan Sukajadi, Kabupaten Bandung, Provinsi
Jawa Barat)

Nama : Siti Nurhayati
NRP : C1150019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

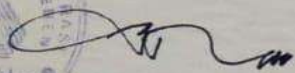
Pembimbing



Dr. Maman Suratman, Drs., Msi.



Dilertur Program Studi Strata 1 Manajemen

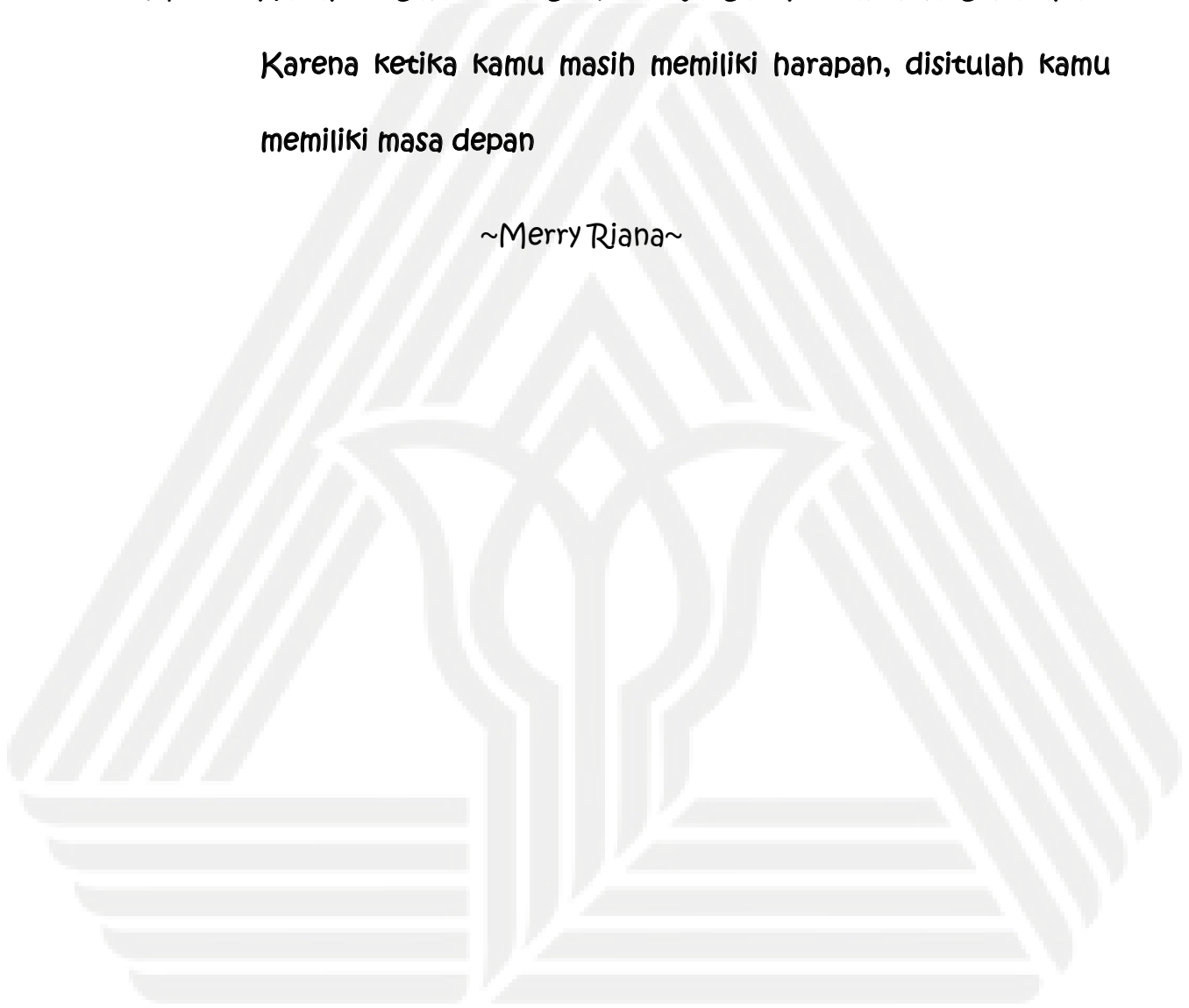


Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc

Motto: Hadapi segala rintangan, dan jangan pernah hilang harapan.

Karena ketika kamu masih memiliki harapan, disitulah kamu
memiliki masa depan

~Merry Rjana~



IKOPIN

ABSTRACT

SITI NURHAYATI (2019). *Analysis Of Management Leadership Style In An Effort To Increase Employee Working Motivation. (A Case Study at an Employee Cooperation of Dr. Hasan Sadikin Hospital Bandung), under the guidance of MAMAN SURATMAN.*

Employee cooperation of Dr. Hasan Sadikin hospital is a functional cooperation which belongs to primary cooperation and based on its functions belongs to multi-purpose cooperation because the cooperation conducts more than one business activity, such as savings and loans as well as cafeteria. The cooperation has 2,415 members.

To achieve success, the executor of the activities must have high motivation on working. Employees' motivation is one of important factors in an organization, either in a conventional company or in a cooperation company. The higher the motivation employees have, the better their working performance as well as the cooperation itself will be, and vice versa. Thus, to anticipate it, the effort of the superior, which is the management, to adjust the leadership style that suits the employees is highly required in order to increase their working motivation.

The research method used in this study is a descriptive analysis which is a case study method where the target of this research is the management and employees of the employee cooperation in Dr. Hasan Sadikin Hospital as many as 12 people. The data collection technique used is an analysis of leadership style in increasing employees' working motivation through literature studies, observations, questionnaires, and interviews.

Based on the research, the leadership style of the management gain a score of "322" with the criteria "good enough", and the leadership style applied in the employee cooperation of Dr. Hasan Sadikin Hospital is participative leadership style. Meanwhile, working motivation of the employees obtained a score of "404" which belongs to the criteria of "good enough". Thus, it can be concluded that the management leadership style has not been able yet to increase the employees' working motivation. Efforts by management/board of director to increase work motivation, Efforts by management/board of director to increase employee motivation by fulfilling the needs of employees include providing comfortable work facilities and safe working conditions, health insurance for employees. However, employees still feel that they are not good in understanding physiological needs in terms of proper salaries for employees because they are not in accordance with the regional minimum wage (UMR) city of Bandung with periods of work or employee loyalty is over 10 years where the management/board of director should give full appreciation by giving a decent salary, so employees want to improve or keep their jobs.

Key words: Management Leadership Style, Employee Working Motivation

RINGKASAN

SITI NURHAYATI (2019). Analisis gaya kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai RI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung), dibawah bimbingan **MAMAN SURATMAN.**

Koperasi pegawai RI RSUP Dr. Hasan Sadikin merupakan koperasi fungsional yang termasuk kedalam bentuk koperasi primer dan berdasarkan fungsinya termasuk koperasi serba guna karena KPRI RSUP Dr. Hasan sadikin melakukan lebih dari satu kegiatan usaha diantaranya unit simpan pinjam dan unit cafe makanan dan minuman. Dan memiliki anggota sebanyak 2.415 orang

Untuk mencapai keberhasilan para pelaksana kegiatan harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam roda organisasi baik dalam perusahaan konvensional maupun perusahaan koperasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan melancarkan jalannya usaha koperasi. Namun sebaliknya jika motivasi kerja karyawannya rendah, yang salah satunya diakibatkan karena kebutuhan pelaksana tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mengakibatkan kurang lancarnya roda organisasi. Maka dari itu untuk mengantisipasi situasi tersebut, dituntut adanya usaha dari atasan yaitu pengurus melalui gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yang merupakan metode analisis deskriptif dengan sasaran penelitian pada pengurus dan karyawan koperasi pegawai RI RSUP Dr. Hasan sadikin sebanyak 12 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk membahas masalah yang telah dirumuskan yaitu analisis tentang gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui studi literatur, observasi, kuesioner dan wawancara.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diperoleh untuk gaya kepemimpinan pengurus memperoleh skor “322” dengan kriteria “cukup baik”, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di koperasi pegawai RI RSUP Dr. Hasan Sadikin termasuk kedalam gaya kepemimpinan partisipatif. Sementara untuk motivasi kerja karyawan memperoleh skor “404” dengan kriteria “cukup baik “. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pengurus belum dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya yang dilakukan pengurus untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan diantaranya dengan memberikan fasilitas kerja yang nyaman dan kondisi kerja yang aman, adanya asuransi kesehatan bagi karyawan. Oleh karena itu karyawan menilai kurang memahami kebutuhan-kebutuhan fisiologis dalam hal gaji yang layak untuk karyawan karena belum sesuai dengan UMR kota Bandung dan periode bekerja atau loyalitas karyawan sudah diatas 10 tahun dimana seharusnya ketua harus memberikan apresiasi penuh dengan memberikan gaji yang layak, agar karyawan mau meningkatkan atau mempertahankan pekerjaannya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan pengurus, motivasi kerja karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI:

Nama : SITI NURHAYATI

Tempat, tanggal lahir : Lebak, 07 Agustus 1996

Alamat : Kadupeucang RT 007 RW 001, Desa Sukasari,

Kecamatan Cipanas, Kabupaten Lebak

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2003 – 2009 : SD Negeri I Sukasari
- 2009 – 2012 : SMP Negeri 02 Cipanas
- 2012 – 2015 : MA Al-Hidayah Bani Karim
- 2015 – 2019 : Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) konsentrasi
Manajemen Sumber Daya manusia

PENGALAMAN ORGANISASI

- 2007 – 2009 : Anggota Pramuka SDN 1 Sukasari
- 2009 – 2012 : Anggota Pramuka SMP Negeri 02 Cipanas
- 2012 – 2014 : Anggota Pramuka dan Osis MA Al-Hidayah Bani Karim
- 2017 – 2018 : Anggota Ikopin Badminton Club (IBC)
- 2017 : Panitia Sidang Tahunan DKM Daarul Ikhwan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji hanya milik Allah SWT penggendang jiwa setiap insan, yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan**”. Shalawat beserta salam semoga tercurah limpahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Besar Muhamad SAW. Beserta keluarganya, sahabatnya dan kita selaku umatnya yang akan senantiasa setia dalam memperjuangkan ajarannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terealisasi dengan baik dan lancar tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak terutama mama dan bapak, tercinta yang selalu memberikan dorongan moril maupun materil terhadap penyelesaian studi di IKOPIN. Semoga kebaikan bapak mamah tercinta menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan pahala yang berlimpah dari Allah SWT amin. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., MS selaku pembimbing selama penulisan skripsi
2. Bapak DR. H. Sugiyanto, SE., M.Si selaku dosen penelaah koperasi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta saran-sarannya
3. Ibu Hj. Suarny Amran, S.H, M.H selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan koreksi, masukan-masukan dan saran yang bermanfaat.

4. Pengurus Dan Karyawan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, terima kasih atas bantuannya yang sudah memberikan kesempatan untuk penelitian di koperasi
5. Untuk kakak tercinta Tuti Herawati, S.Pd dan adik tersayang Asep Hasan Basri serta semua keluarga. Terima kasih untuk pemberian suport dan do'anya
6. Sahabat bertahan “yeni, ridha, Rossy, devina, ika, risma serta paramita , teman-teman kelas manajemen “A” khususnya rini, rossy dan chairulnissa dan teman kost putri “Nuraeni” teh rini, teh husnul, teh nurul, eca, ica, rintan, dan lele terima kasih atas doanya dan angkutan umum khususnya angkot “jurusan Gede bage sayang” terimakasih sudah memudahkan saya untuk datang ke kampus
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas skripsi ini dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, apabila ada kesalahan dalam pembuatan skripsi ini penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan dapat menambah wawasan ilmu bagi yang membacanya.

Sumedang, 20 juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
RINGKASAN	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	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 Motivasi Kerja Karyawan	35
2.1.5 Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	40
2.2 Metode Penelitian	40

2.2.1	Metode Yang Digunakan	40
2.2.2	Data Yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	41
2.2.3	Operasionalisasi Variabel.....	41
2.2.4	Penetapan Sumber Data	43
2.2.5	Teknik Pengumpulan Data	45
2.2.6	Analisis Data	45
2.2.7	Lokasi Penelitian	50
2.2.8	Jadwal Penelitian	50
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN		51
3.1	Kedaan umum koperasi tempat penelitian	51
3.1.1	Sejarah terbentuknya KPRI RSUP Dr. Hasan sadikin	51
3.1.2	Struktur organisasi KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	53
3.1.2.1	Rapat anggota	53
3.1.2.2	Pengurus	55
3.1.2.3	Pembina	58
3.1.2.4	Badan pengawas	58
3.1.2.5	Bidang pendidikan	59
3.1.2.6	Bidang kredit	60
3.1.2.7	Bidang umum dan sosial	61
3.1.2.8	Karyawan	62
3.1.2.9	Kenggotaan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin.....	63
3.1.2.10	Kegiatan usaha dan permodalan Koperasi	65
3.1.2.11	Kegiatan usaha	65
3.1.2.12	Unit simpan pinjam	66
3.1.2.13	Unit wamin	68
3.1.2.14	Permodalan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	69
3.1.2.15	Modal sendiri	69
3.1.2.16	Modal asing	70

3.1.2.17 Keadaan rasio keuangan	71
3.1.2.18 Keadaan fisik dan geogarfi	76
3.2 Implementasi jatidiri koperasi pada KPRI RSUP Dr. Hasan sadikin .	76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Identitas Responden	82
4.2 Gaya kepemimpinan pengurus KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	83
4.2.1 Gaya kepemimpinan otoriter	84
4.2.2 Gaya kepemimpinan partisipatif	88
4.2.3 Gaya kepemimpinan melepaskan tanggungjawab kepada karyaw an	93
4.3 Motivasi kerja karyawan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	99
4.3.1 Kebutuhan fisiologis	100
4.3.2 Kebutuhan rasa aman	102
4.3.3 Kebutuhan rasa memiliki	105
4.3.4 Kebutuhan akan harga diri	108
4.3.5 Kebutuhan mengaktualisasikan diri	111
4.4 Gaya kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan	
.....	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

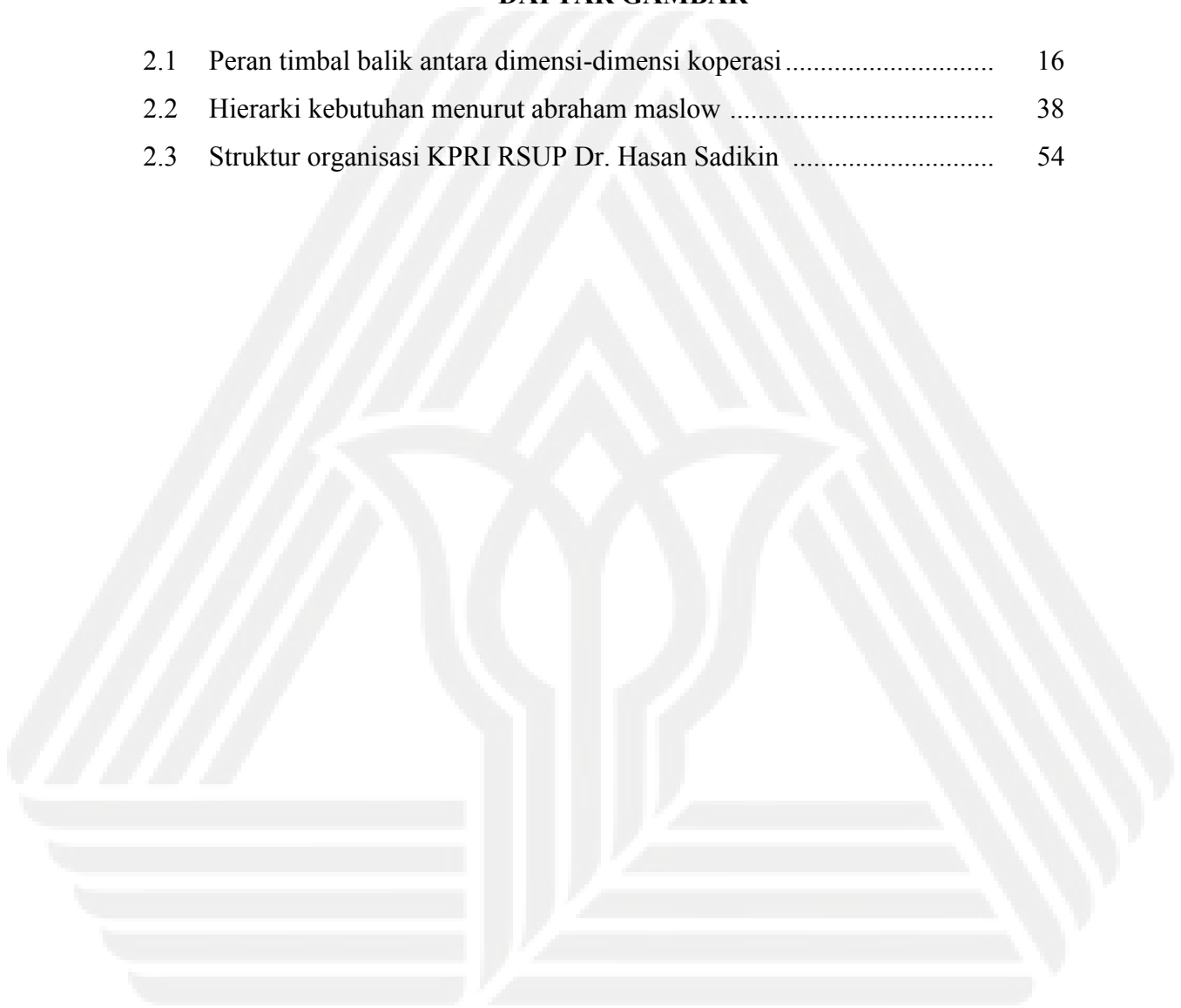
DAFTAR TABEL

1.1	Perkembangan Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam Dan Wamin.....	8
2.1	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Pengurus	42
2.2	Operasionalisasi Motivasi Kerja Karyawan	43
2.3	Sumber Data Dan Cara Pengumpulan Sampel	44
2.4	Nilai Setiap Variabel.....	47
3.1	Perkembangan Jumlah Anggota KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	63
3.2	Realisasi Pinjaman Anggota Pada Unit Simpan Pinjam	66
3.3	Perkembangan pendapatan penjualan wamin	68
3.4	Perkembangan modal sendiri dan modal asing.....	70
3.5	Pedoman Penilaian Rasio Likuiditas	71
3.6	Perkembangan Rasio Likuiditas KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	72
3.7	Pedoman Penilaian Rasio Solvabilitas	73
3.8	Perkembangan Rasio Solvabilitas KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	73
3.9	Pedoman Penilaian Rasio Rentabilitas	75
3.10	Perkembangan Rasio Rentabilitas KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	75
3.11	Implementasi Definisi Koperasi KPRI RSUP Dr. Hasan Sadiki	77
3.12	Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	78
3.13	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi	80
4.1	Gambaran responden menurut jenis kelamin.....	82
4.2	Gambaran responden menurut usia	83
4.3	Gambaran responden menurut tingkat pendidikan.....	83
4.4	Tanggapan Responden Tentang Pengambilan Keputusan Sepenuhnya Dilakukan Oleh Pengurus	85
4.5	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Tidak Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan	86
4.6	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Tidak Mengarahkan Bawahannya	87
4.7	Tanggapan Responden Tentang Pengambilan Keputusan Sepenunya Dilakukan Oleh Pengurus	89

4.8	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan	91
4.9	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan	92
4.10	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Mendelegasikan Wewenang Kepada Karyawan	93
4.11	Tanggapan Responden Tentang Pengurus Menerima Saran Dan Masukan Dari Karyawan Tetapi Keputusan Akhir Ada Pada Tangan Karyawan	94
4.12	Tanggapan responden tentang pengurus menerima saran dan masukan dari karyawan tetapi keputusan akhir ada pada tangan karyawan	95
4.13	Tanggapan responden tentang pengurus menyerahkan keputusannya kepada karyawan terhadap apa yang akan dilakukan oleh karyawan	97
4.14	Reskpitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan Pengurus	98
4.15	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Yang Layak	100
4.16	Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat	102
4.17	Tanggapan Responden Tentang Keadaan Tempat Dan Fasilitas Kerja	103
4.18	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Jaminann Kesehatan	104
4.19	Tanggapan Responden Tentang Perasaan Dihormat	106
4.20	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Yang Harmonis	107
4.21	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja	108
4.22	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Imbalan Berupa Uang/Insentif	109
4.23	Tanggapan Responden Tentang Pemilihan Karyawan Teladan	110
4.24	Tanggapan Responden Tentang Peluang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan	112
4.25	Tanggapan Responden Tantang Menyalurkan Gagasan Atau Aspiran	113
4.26	Rekpitulasi Varibel Motivasi Kerja Karyawan	114

DAFTAR GAMBAR

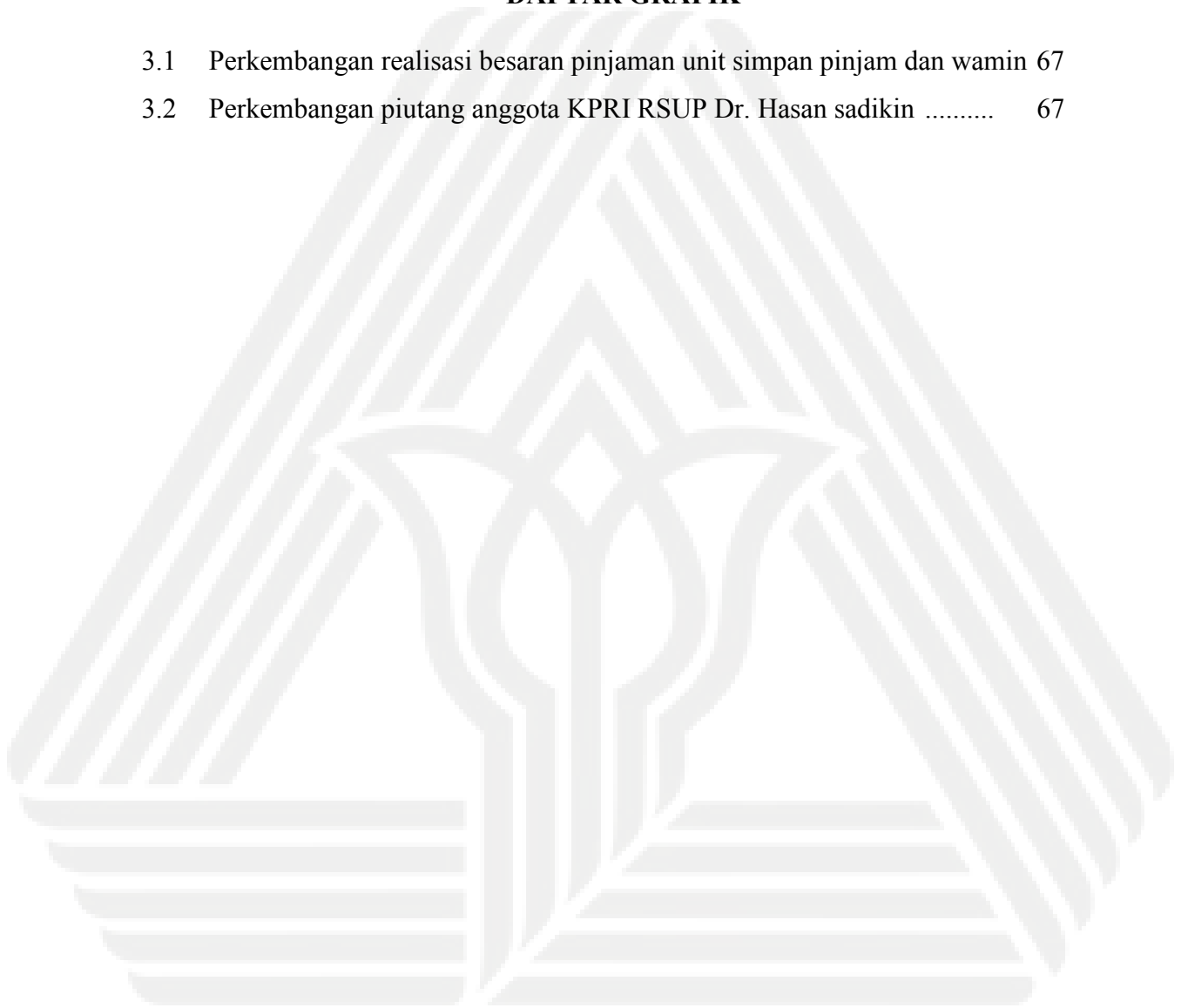
2.1	Peran timbal balik antara dimensi-dimensi koperasi	16
2.2	Hierarki kebutuhan menurut abraham maslow	38
2.3	Struktur organisasi KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin	54



IKOPIN

DAFTAR GRAFIK

- 3.1 Perkembangan realisasi besaran pinjaman unit simpan pinjam dan wamin 67
- 3.2 Perkembangan piutang anggota KPRI RSUP Dr. Hasan sadikin 67



IKOPIN