

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UNIT PAKAN TERNAK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Unit Sapi Perah KSU Tandangsari)**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Muhammad Haikal Fadhlika

C1150075

Dosen Pembimbing :

Drs. H. Iwan Mulyana, M. Si



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UNIT
PAKAN TERNAK DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN

Nama Mahasiswa : Muhammad Haikal Fadhlika

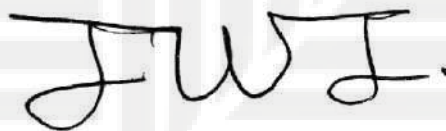
Nomor Pokok : C1150075

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

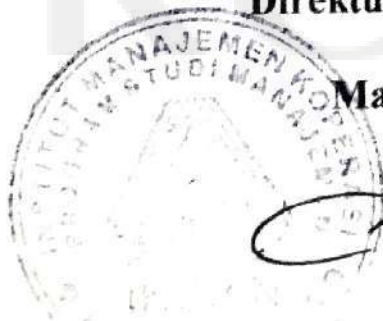
Dosen Pembimbing



Drs. H. Iwan Mulyana, M. Si

Direktur Program Studi

Manajemen S1



RIWAYAT HIDUP

Muh. Haikal Fadhlika lahir pada tanggal 22 Februari 1997 di Bandung. Merupakan anak pertama dari lima bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Syarif Indrawan dan Ibu Nani Sumiati. Bertempat tinggal di Perum Ikopin blok.b no.11. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh yaitu:

1. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan di SD Pajagalan 58 Bandung.
2. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan di SMP 6 Bandung
3. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan di SMA 7 Bandung

Pada tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor, Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.



IKOPIN

ABSTRACT

Muh. Haikal Fadhlika (2019). *Analysis of the Leadership Style of the Cooperative Unit Leader in an Effort to Improve Employee Performance case study at Unit Sapi Perah Koperasi Serba Usaha Tandangsari Under the guidance of H. Iwan Mulyana.*

KSU Tandangsari is a cooperative whose members are cattle farmers in the Tandangsari area and its surroundings. The businesses managed include savings and loan units and dairy cows. The success of KSU Tandangsari is strongly supported by the human resource factor. The existence of employees in managing business units is needed because without employees the work cannot be completed quickly. In doing its work, employees need guidance from a leader in this case, namely the unit leader. Leadership style is very influential on employee performance in producing good employee performance in order to provide optimal service to members.

Leadership style is a way of leaders to influence subordinates who are expressed in the form of behavior patterns or personality. Each leader has a leadership style that is different from one another. For this reason, a leadership style cannot be judged to be better or worse than other leadership styles.

Based on the preliminary survey, the problems found in the cooperative include employee performance that has not been optimal, this is presumed because the leadership style of the existing unit chair in the cooperative has not been optimal, such as lack of involvement in the field and lack of socialization with employees in the field by cooperative leaders. This study aims to determine the leadership style of the cooperative unit leader in an effort to improve employee performance.

The results of the research on the leadership style in the Animal Feed Unit of KSU Tandangsari were mostly stated adequately, meaning that the leadership style applied was not optimal. Whereas regarding the performance achievement of employees at KSU Tandangsari, it can be said that the work results of employees are seen to be sufficient in terms of quantity, quality and working time to be quite effective even though there are several indicators that have not been implemented optimally.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

RINGKASAN

Muh. Haikal Fadhlika. Analisis Gaya Kepemimpinan Ketua Unit Koperasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi kasus Pada Unit Sapi Perah Koperasi Serba Usaha Tandangsari di bawah bimbingan **H. Iwan Mulyana.**

KSU Tandangsari merupakan koperasi yang anggotanya adalah peternak sapi di daerah Tandangsari dan sekitarnya. Usaha yang dikelola antara lain unit simpan pinjam serta unit sapi perah. Keberhasilan KSU Tandangsari sangat didukung oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan karyawan dalam mengelola unit-unit usaha diperlukan karena tanpa adanya karyawan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan bimbingan dari seorang pemimpin dalam hal ini yaitu ketua unit. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada anggota.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itulah, suatu gaya kepemimpinan tidak dapat dinilai lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Berdasarkan survey pendahuluan, permasalahan yang terdapat pada koperasi antara lain kinerja karyawan yang dicapai belum optimal, hal ini diduga karena gaya kepemimpinan ketua unit yang ada dikoperasi belum optimal, seperti kurang turun tangan ke lapangan dan kurang sosialisasi dengan karyawan di lapangan dan pengambilan keputusan hanya ditentukan oleh pemimpin koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan ketua unit koperasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan di Unit Pakan Ternak KSU Tandangsari sebagian besar dinyatakan dengan cukup artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal. Sedangkan mengenai pencapaian kinerja karyawan di KSU Tandangsari dapat dikatakan cukup artinya hasil kerja karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja cukup efektif walaupun ada beberapa indikator yang belum dilaksanakan dengan optimal.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warohmatullahi wabarakatuh.

Segala puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisi Gaya Kepemimpinan Ketua Unit Koperasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”**. (Studi kasus pada unit Pakan Ternak KSU Tandangsari). Skripsi ini disusun guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada ALLAH SWT. dan juga ingin menyampaikan rasa terima kasih atas bantuan dari pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan ini. Serta saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. (HC) Ir. Burhanuddin Abdullah, MA., selaku Rektor dari Institut Manajemen Koperasi Indonesia,
2. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc., selaku Direktur Prodi Strata-1 Manajemen Fakultas Manajemen di Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
3. Bapak Drs. H, Iwan Mulyana, MSI., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberi arahan, dukungan serta bimbingan dalam penulisan tugas akhir ini.
4. Bapak Dr. Wahyudin, MT., selaku Dosen Penelaah Koperasi yang selalu memberi arahan serta masukan dalam penulisan tugas akhir ini.

5. Bapak Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., MSI., selaku Dosen Penelaah Konsentrasi, yang selalu memberi arahan serta masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
6. Ibu Rima Elyadasuki., selaku Dosen Wali yang telah memberikan perhatian yang begitu besar bagi penulis, beserta segenap dosen, staf serta karyawan IKOPIN.
7. Seluruh Dosen IKOPIN yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang berguna selama penulis menempuh pendidikan di IKOPIN.
8. Seluruh staff administrasi dan sekretariat IKOPIN, serta tidak lupa untuk karyawan dan karyawan perpustakaan IKOPIN yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
9. Bapak Pupung Purwana, SH., Ibu Hj. Yayah Sopiah dan seluruh praktisi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di unit simpan pinjam KSU Tandangsari.
10. Secara khusus Penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Papa Syarif Indrawan dan Mama Nani Sumiati yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil serta telah banyak memberi do'a dan restu, serta adik-adik dan nenek tercinta yang selalu memberikan dukungan, do'a dan motivasi.
11. *Partner* dalam segala hal, teman berkeluh kesah selama masa kuliah Vanni Praschane, terima kasih atas waktu dan *support* serta bantuannya.

12. Sahabatku tercinta Dwi Andriani, Didik Dwi, Mustopa, Widya Agustina, Rais Sidik, Yuliana Sari yang selalu membantu, dukungan dan motivasi.
13. Sahabat seperjuangan satu Koperasi Sari, Irma, Mustopa, Alvi.
14. Sahabat sewaktu Praktek Lapang Endah, Yesti, Whidy, Dayu, Rika, Faris, Faisal, Razor, Udin, Dahlan.
15. Sahabat seperjuangan Kelas Manajemen A 2015 dan teman-teman seperjuangan Kelas Manajemen Sumber Daya Manusia A.
16. Dan semua teman-teman atau pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas doanya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan kemampuan sebagai manusia biasa, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat berharga bagi penulis dan teriring ucapan semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jatinangor, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.4.1. Kegunaan teritis	9
1.4.2. Kegunaan Praktis	9
BAB II PENDEKATAN MASALAH	
2.1. Pendekatan Perkoprasian	10
2.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.3. Pendekatan Gaya Kepemimpinan	24
2.4. Pendekatan Kinerja	33
2.5. Metode Penelitian	38

2.5.1.	Metode Penelitian yang Digunakan	38
2.5.2	Data yang Diperlukan	38
2.5.3.	Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data ..	38
2.5.4.	Teknik Pengambilan Sampel	39
2.5.5.	Teknik Pengumpulan Data	40
2.5.6.	Operasinolisasi Variabel	40
2.5.7.	Analisis Data	42
2.5.8.	Tempat Penelitian	49
2.5.9.	Jadwal Penelitian	49
BAB III	KEADAAN UMUM ORGANISASI	
3.1.	Keadaan Umum Koperasi.....	50
3.1.1.	Sejarah Terbentuknya KSU Tandangsari	50
3.1.2.	Struktur Organisasi KSU Tandangsari	54
3.2.	Keanggotaan KSU Tandangsari	62
3.3.	Kegiatan Usaha KSU Tandangsari	63
3.4.	Keadaan Permodalan dan Keuangan KSU Tandangsari	68
3.4.1.	Keadaan Permodalan KSU Tandangsari	68
3.4.2.	Keadaan Keuangan KSU Tandangsari	72
3.5.	Implementasi Jatidiri Koperasi	78
3.5.1.	Implementasi Definisi KSU Tandangsari	78
3.5.2.	Implementasi Nilai-nilai Koperasi	79
3.5.3.	Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi	82
3.5.4.	Implementasi Koperasi sebagai Orgnisasi Ekonomi	85
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gaya Kepemimpinan di KSU Tandangsari	87

4.2.	Kinerja Karyawan Unit Usaha Pakan Ternak (PTT) KSU Tandangsari	96
4.2.1	Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan di Unit Usaha Pakan Ternak (PTT) KSU Tandangsari	97
4.3	Manfaat Yang diterima Oleh Anggota di Unit Usaha Pakan Ternak (PTT) KSU Tandangsari	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	110
5.2.	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA		112



IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi Pakan Ternak Tahun 2014-2018	5
Tabel 1.2	Perbandingan Jumlah Kebutuhan Dengan Jumlah Produksi tahun 2014-2018	5
Tabel 2.1	Perolehan sumber data pada KSU Tandangsari dapat dilihat pada table berikut:.....	40
Tabel 2.2	Operasionalisasi Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 2.3	Operasionalisasi Kinerja	42
Tabel 2.4	Variabel Gaya Kepemimpinan	45
Tabel 2.5	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Gaya Kepemimpinan	45
Tabel 2.6	Tabel Pengukuran Kinerja Karyawan	47
Tabel 2.7	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Kinerja Karyawan	47
Tabel 3.1	Perkembangan Jumlah Anggota Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Tahun 2014-2018	63
Tabel 3.2	Perkembangan Populasi Sapi Perah Tahun 2018	67
Tabel 3.3	Perkembangan Permodalan Koperasi KSU Tandangsari tahun 2013-2017	70
Tabel 3.4.	Perkembangan Rasio Likuiditas KSU Tandangsari Tahun 2014-2018	73
Tabel 3.5	Perkembangan Rasio Solvabilitas KSU Tandangsari Tahun 2014-2018	75
Tabel 3.6	Perkembangan Rasio Rentabilitas KSU Tandangsari Tahun 2014-2018	77
Tabel 3.7	Implementasi Definisi Koperasi di KSU Tandangsari	78
Tabel 3.8	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi di KSU Tandangsari	79
Tabel 3.9	Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi Pada KSU Tandangsari	83

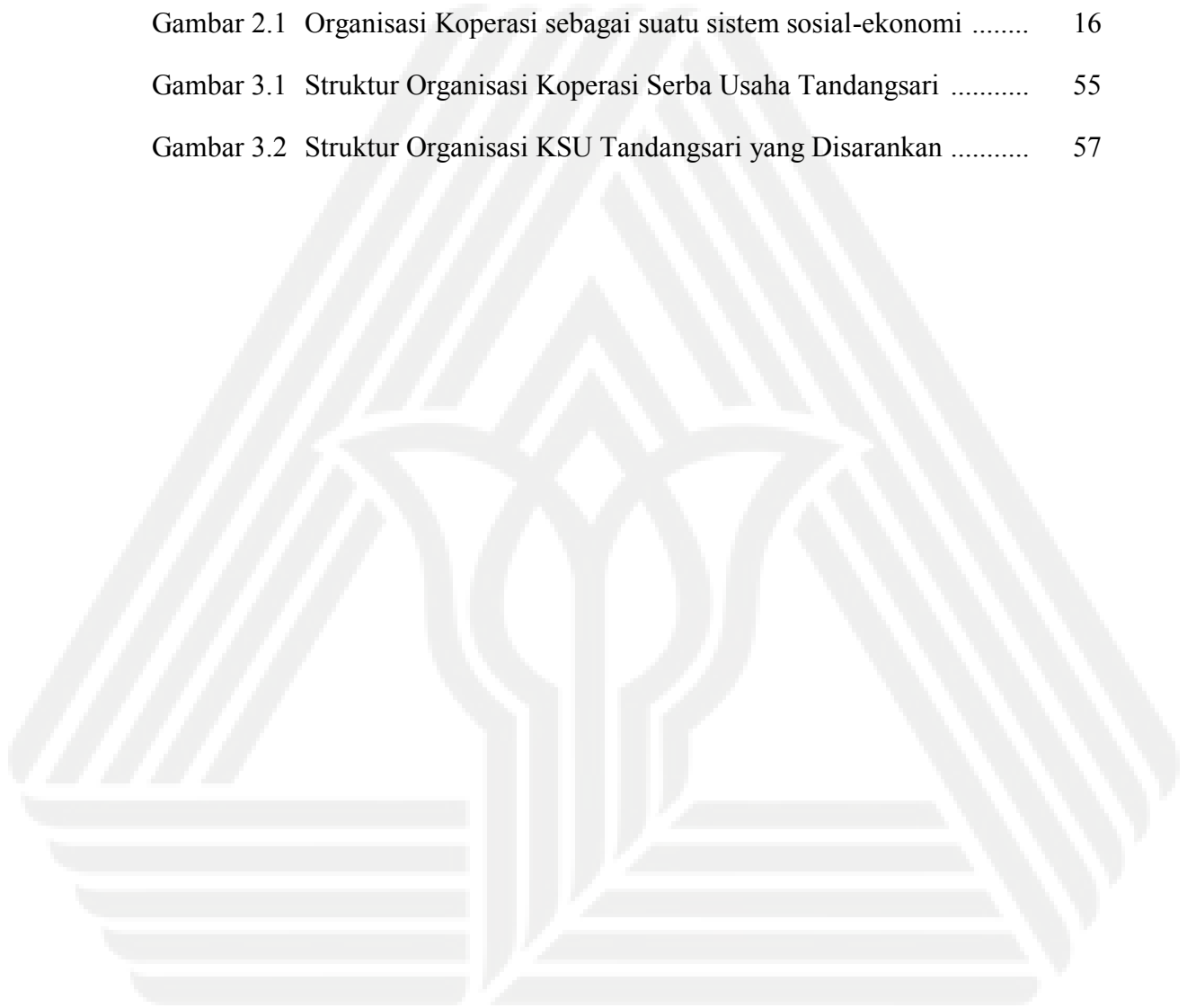
Tabel 4.1.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Mengambil dan menetapkan keputusan sendiri	87
Tabel 4.2.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Mengarahkan bawahan menurut keputusan sendiri	88
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Memberi motivasi menurut kehendaknya yang belum tentu sesuai dengan keinginan karyawan	89
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Terkait Indikator memberikan pengarahan kepada bawahannya	90
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Terkait Indikator menerima saran dan masukan dari bawahannya	90
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Memberikan dorongan pada bawahan dalam mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab	91
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan dengan keputusan akhir di tentukan oleh pemimpin	92
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Terkait Indikator Memberikan tanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan pekerjaan pada para bawahannya	93
Tabel 4.9	Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Kepala Unit Pkan Ternak....	94
Tabel 4.10	Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Kepala Unit Pakan Ternak (<i>The Authocratic Leader</i>)	95
Tabel 4.11	Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Kepala Unit Pakan Ternak (<i>The Participative Leader</i>)	95
Tabel 4.12	Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Kepala Unit Pakan Ternak (<i>The Free Rain Leader</i>)	96
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Hasil Kerja di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	97
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Hasil Kerja di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	98
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Rutin Yang Dikerjakan dengan Cepat dan Tepat di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	99

Tabel 4.16.	Tanggapan Reponden Mengenai Jumlah Penyelesaian Tugas Yang Dikerjakan dengan Baik dan Memuaskan di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	100
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Kesalahan Bekerja di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	101
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Kesalahan Bekerja di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	102
Tabel 4.19.	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Terhadap Memecahkan Masalah Pekerjaan di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	104
Tabel 4.20.	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Terhadap Menyelesaikann Pekerjaan dengan Tepat Waktu di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	105
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama dalam Bekerja di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	106
Tabel 4.22.	Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama dalam Menyalurkan Ide dan Gagasan di Unit Usaha Pakan Ternak KSU Tandangsari	107
Tabel 4.23	Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan	108
Tabel 4.24	Manfaat Ekonomi Langsung Yang Diterima Anggota Dari Pembelian Pakan Ternak Pada Unit Usaha Sapi Perah	109

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

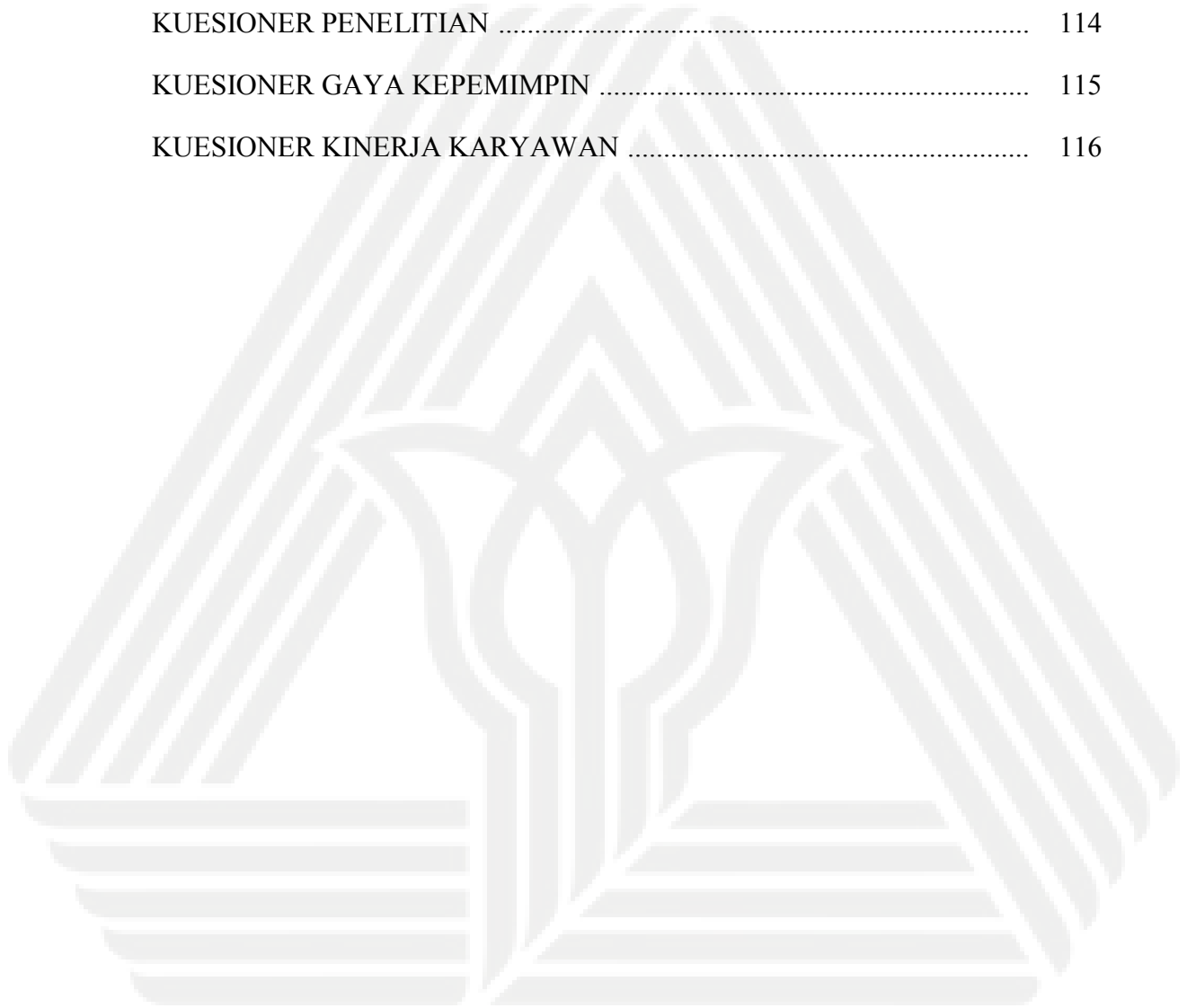
Gambar 2.1 Organisasi Koperasi sebagai suatu sistem sosial-ekonomi	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Koperasi Serba Usaha Tandangsari	55
Gambar 3.2 Struktur Organisasi KSU Tandangsari yang Disarankan	57



IKOPIN

DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN	114
KUESIONER GAYA KEPEMIMPIN	115
KUESIONER KINERJA KARYAWAN	116



IKOPIN