

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA**

**MENINGKATKAN DISIPLIN KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Kopkar RSMB Al-Barokah)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**NURUDIN RAHMAN**

**C1140461**

**Dosen Pembimbing**

**Hj. Lely Savitri D,SE,Msi**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

**2018**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS  
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan RSMB AL-  
BAROKAH)

Nama : Nurudin Rahman

NRP : C1140461

Program Studi : S1-Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

### MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN:

Pembimbing



(Hj. Lely Savitri Dewi, SE., M.Si)

Ketua Program Studi



(DR. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc)

## RIWAYAT HIDUP

**Nurudin Rahman**, dilahirkan di Palembang, tanggal 13 November 1994. Putra ketiga dari 3 bersaudara, dari pasangan Bpk. H.Momon Abdurahman dan Ibu Hj Titinarti. Memiliki dua kakak perempuan yang bernama Novi Rahmanawati dan Yulia Rahmanasari, Adapun pendidikan formal yang telah ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Sekolah Dasar di SDN 23 Talang Jawa Kabupaten Muara Enim tahun 2001-2006
2. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Talang Jawa Kabupaten Muara Enim 2007-2008
3. Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Bukit Asam Kabupaten Muara Enim tahun 2010-2013

Selanjutnya penulis tercatat sebagai mahasiswa Institut Koperasi Indonesia pada tahun 2014 untuk menempuh pendidikan pada program studi manajemen S1 dengan mengambil Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif mengikuti kegiatan organisasi pada lembaga kemahasiswaan, unit kegiatan mahasiswa dan komunitas baik didalam maupun di luar kampus. Adapun organisasi dan kegiatan yang pernah diikuti sebagai berikut :

1. IKOPIN Badminton Club (IBC) tahun 2017-2018

## **ABSTRACT**

**Nurudin Rahman (2018).** *Analysis of the Role of Management Leaders in Improving Work Discipline, a case study at the Employee Cooperative of RSMB Al-Barokah, under the guidance of Lely Savitri Dewi.*

The RSMB Al-Barokah Employee Cooperative is located at JL. KH Ahmad Dahlan No. 35 Bandung. In daily life that occurs in the work's environment, there are still many employees who have low professionalism, misappropriation of work's time and lack of discipline in obeying the existing regulations. The purpose of this study is to determine the role of leadership in improving employee's work discipline and its obstacles. This research uses quantitative research. The results of the study show that the average level of employee's work discipline is in a fairly good category. Employees are considered not good in attendance, and cannot comply with the regulations in the cooperative yet. Most employees take actions that are not in accordance with existing procedures.

However, for the results of the role of the management leadership is still not good. This is because the management, as a catalyst and as a representative of the organization, is still considered very low. While the role of the leadership of the board in giving positive allegations to its employees is still not good. This will affect the level of discipline of its employees.

**Keywords:** Leadership, Discipline, Work,

IKOPIN

## RINGKASAN

**Nurudin Rahman** (2018). Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja, studi kasus pada Koperasi Karyawan RSMB Al-Barokah, di bawah bimbingan Lely Savitri Dewi.

Koperasi Karyawan RSMB Al-Barokah berlokasi di JL.KH Ahmad Dahlan No. 35 Bandung. Dalam kehidupan sehari-hari yang terjadi dalam dunia kerja masih banyak karyawan yang profesionalismenya rendah, adanya penyalahgunaan waktu kerja dan kurangnya disiplin dalam menaati peraturan yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat rata-rata disiplin kerja karyawan berada dalam kategori cukup baik. Para karyawan dinilai belum baik dalam kehadiran/absensi, dan belum bisa menaati peraturan yang ada di koperasi. Sebagian besar karyawan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada.

Namun, untuk hasil dari peran kepemimpinan pengurus sudah baik. Hal ini dikarenakan rata-rata indikator dari peran kepemimpinan pengurus secara umum sudah baik hanya saja dari indikator kemampuan dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan berupa pujian serta memberikan penghargaan berupa hadiah atau reward dirasa masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut jika diperhatikan oleh pihak pengurus maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Kerja,

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Segala puji bagi Alloh SWT, tiada Tuhan Selain Selain Engkau. Salawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi pembawa rahmat dan tauladan bagi seluruh umat manusia, Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat serta kepada seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillah atas ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan bagian akhir dari amanah keilmuan selaku mahasiswa yaitu menyusun sebuah laporan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin 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 ketidaksempurnaan. 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 dan ibunda (Bpk. H.Momon dan Ibu Hj.Titinarti) tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dukungan moral maupun materil, juga do'a dari ayah dan ibu. Terima kasih atas segala bentuk dukungan yang tidak akan pernah ternilai. Semoga Alloh SWT selalu melindungi dan membalasnya dengan keberlimpahan kebahagiaan. Untuk kakakku Novi dan Yulia terima kasih telah memberikan do'a dan menjadi penyemangat dalam perjuangan penyelesaian studi. 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, Ibu Hj. Suarni Amran, SH., MH selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Yang terhormat, Ibu Dr. Rima Elya Dasuki, SE., M.Sc selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis, terimakasih untuk kritik dan saran serta masukan sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
3. Yang terhormat, Bapak Dr.Maman Suratman Drs,Msi. selaku dosen penelaah konsentrasi yang juga telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.

4. Yang terhormat, Bapak Drs. H. Gijanto Purbo Suseno, M.Sc selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya dosen yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmunya selama penulis kuliah.
6. Seluruh staf sekretariat Prodi S1 Manajemen dan karyawan IKOPIN.
7. Bapak Miming selaku Pengurus SMB AL BAROKAH telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan banyak membantu penulis dalam pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan penelitian.
8. Seorang wanita istimewa Yulia Romdon yang setia menemani hingga akhir, selalu memberikan dukungan, sumber motivasi dan semangat. Susah senang bahagia kita lewati sama-sama, perjuangan masih terus berlanjut, kita harus selalu punya impian, semoga tercapai semua apa yang kita cita-ciitakan. Terima kasih untuk support, motivasi, solusi dan kasih sayang yang tulus.
9. Sahabat-sahabat Reza, Yozie, Deni, Sam. Sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi kita masing-masing. Terima kasih atas segala kebersamaan, canda dan tawa juga kebaikan yang tak ternilai harganya.
10. IBC (IKOPIN Badminton Club) terima kasih untuk pengalaman dalam berorganisasi dan terima kasih untuk kepercayaan yang diberikan, maju terus IBC!



11. Teman-teman kelas Manajemen Sumber Daya Manusia 2014, Mahasiswa IKOPIN angkatan 2014, terima kasih telah memberikan pengalaman yang luar biasa dan warna-warni hidup mudah-mudahan tak akan berhenti disini.
12. Terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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. Amin.

***Wassalamualaikum Warrahmatullohi Wabarrakatuh.***

Jatinangor, Agustus 2018

Nurudin Rahman

IKOPIN

## DAFTAR ISI

<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	8
<b>BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Pendekatan Masalah.....	9
2.2.1 Pendekatan Perkoperasian.....	9

2.2 Metode Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.2.1 Pendekatan Kepemimpinan.....	24
2.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja.....	33
2.3 Metode Penelitian.....	36
2.3.1 Metode Yang Digunakan .....	36
2.3.2 Data Yang Diperlukan.....	37
2.3.3 Sumber Data Dan Cara Menentukan Sumber Data.....	37
2.3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	38
2.3.5 Operasionalisasi Variabel.....	39
2.3.6 Analisis Data .....	40
2.3.7 Tempat Lokasi Penelitian.....	47
2.3.8 Jadwal Penelitian.....	48

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

3.1 Keadaan Umum Organisasi Dan Manajemen .....	49
3.1.1 Sejarah Terbentuknya Koperasi .....	49
3.1.2 Struktur Organisasi Koperasi .....	50
3.1.3 Keadaan Keanggotaan.....	52
3.1.4 Manajemen Usaha .....	59
3.1.5 Keadaan Keuangan Koperasi .....	63
3.2 Keadaan Keuangan Koperasi .....	63
3.2.1 Keadaan Keuangan Secara Kuantitatif .....	63
3.2.2 Keadaan Keuangan Secara Kualitatif.....	66

3.3 Implementasi Jati diri Koperasi.....	72
3.3.1 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi.....	72
3.3.2 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi .....	75

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

4.1 Data Responden .....	77
4.2 Peranan Kepemimpinan Pada Kopkar Rsmb Al-Barokah ....	78
4.2.1. Bersikap Adil.....	79
4.2.1.1 Adil Dalam Memecahkan Masalah Diantara Karyawan .....	79
4.2.1.2 Adil Dalam Pemberian Gaji Dan Upah .....	80
4.2.1.3 Adil Dalam Menilai Prestasi Kerja.....	81
4.2.2 Sebagai Penentu Arah .....	83
4.2.2.1 Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan...83	
4.2.2.2 Kemampuan Dalam Membuat Program Kerja	84
4.2.2.3 Mengembangkan Usaha.....	85
4.2.2.4 Kemampuan Membuat Laporan Pertanggung Jawaban Kerja .....	86
4.2.3 Memberikan Sugesti.....	87
4.2.3.1 Menghargai Saran Dan Pendapat Dari Bawahan .....	87
4.2.3.2 Mengikutsertakan Karyawan Dalam Mengambil Keputusan.....	88

4.2.4 Mendukung Tercapainya Tujuan .....	89
4.2.4.1 Usaha Yang Dikelola Disesuaikan Dengan Tujuan Koperasi.....	89
4.2.4.2 Diadakan Pendidikan Dan Pelatihan .....	90
4.2.5 Katalisator .....	91
4.2.5.1 Memberikan Motivasi Yang Menimbulkan Semangat Kerja.....	91
4.2.6 Menciptakan Rasa Aman .....	92
4.2.6.1 Adanya Jaminan Keselamatan Kerja .....	93
4.2.6.2 Adanya Jaminan Kesehatan Kerja .....	94
4.2.7 Sebagai Wakil Organisasi .....	95
4.2.7.1 Dapat Mewakili Organisasi Dalam Segala Hal .....	95
4.2.8 Sumber Inspiratif.....	96
4.2.8.1 Tempat Bertanya Dalam Suatu Pekerjaan .....	96
4.2.8.2 Dapat Memecahkan Masalah Yang Dihadapi Karyawan .....	97
4.2.9 Bersikap Menghargai .....	98
4.2.9.1 Memberikan Penghargaan Dalam Bentuk Pujian .....	98
4.2.9.2 Memberikan Penghargaan Dalam Bentuk Hadiah Atau Bonus.....	99

4.2.9.3 Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan	
Untuk Maju Dan Berkembang .....	99
4.3 Disiplin Kerja Karyawan .....	103
4.3.1 Disiplin Preventif .....	103
4.3.1.1 Peraturan-Peraturan Kerja.....	104
4.3.1.1.1 Ketetapan Masuk Jam Kerja.....	104
4.3.1.1.2 Ketetapan Waktu Istirahat .....	105
4.3.1.1.3 Kehadiran/Absensi.....	106
4.3.1.1.4 Menjalankan Tugas Sesuai Petunjuk .....	106
4.3.1.1.5 Tugas Dilaksanakan Dengan Baik Sesuai	
Dengan Target Yang Ditetapkan .....	107
4.4 Disiplin Korektif .....	108
4.4.1 Pedoman Tindakan Prinsip .....	108
4.4.1.1 Adanya Peraturan Pegawai .....	109
4.4.1.2 Adanya Bukti Pelanggaran .....	109
4.4.1.3 Adanya Pemberian Sanksi .....	109
4.5 Peran Kepemimpinan Pengurus Koperasi Dalam	
Meningkatkan Kedisiplinan Kerja .....	112

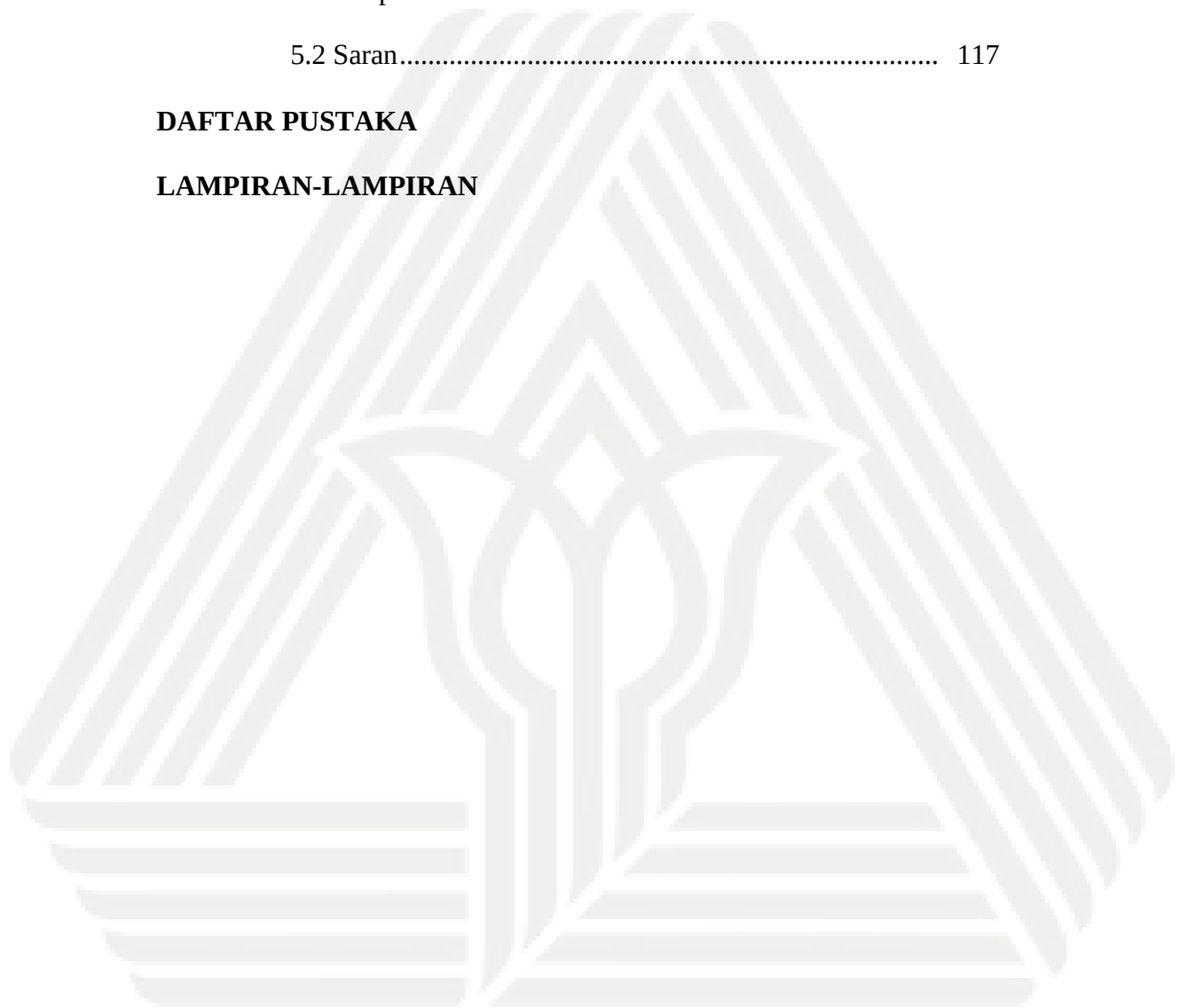
IKOPIN

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....	116
5.2 Saran.....	117

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**IKOPIN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
Tabel 1.1.	Tabel Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Januari dan Februari 2018 .....	4
Tabel 2.1.	Sumber Data Tanggapan Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Kariawan .....	38
Tabel 2.2.	Operasionalisasi Peran Kepemimpinan Pengurus.....	39
Tabel 2.3.	Operasionalisasi Disiplin Kerja Karyawan.....	40
Tabel 2.4.	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Peran Kepemimpinan...	43
Tabel 2.5.	Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Peran Kepemimpinan.....	43
Tabel 2.6.	Pengukuran Untuk Setiap Indikator Disiplin Kerja Karyawan .....	47
Tabel 2.7.	Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Displin Kerja .....	47
Tabel 3.1.	Pertumbuhan Jumlah Anggota KOPKAR RSMB AL-BAROKAH Tahun 2013 -2017 .....	55
Tabel 3.2.	Perkembangan Unit Usaha Simpan Pinjam .....	60
Tabel 3.3.	Perkembangan Unit Usaha Mini Market .....	61
Tabel 3.4.	Perkembangan Unit Usaha <i>Photocopy</i> .....	61
Tabel 3.5.	Perkembangan Unit Usaha Sewa Gedung.....	62
Tabel 3.6.	Kondisi Permodalan KOPKAR RSMB AL-BAROKAH Tahun 2013 -2017 .....	65
Tabel 3.7.	Perkembangan Jumlah Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib KOPKAR RSMB AL-BAROKAH Tahun 2013-2017.....	65



Tabel 3.8	Perkembangan Rasio Likuiditas KOPKAR RSMB AL-BAROKAH .....	67
Tabel 3.9.	Perkembangan Rasio Solvabilitas KOPKAR RSMB AL-BAROKAH .....	68
Tabel 3.10.	Perkembangan Rasio Rentabilitas Modal Sendiri KOPKAR RSMB AL-BAROKAH .....	71
Tabel 4.1.	Identitas Responden Karyawan.....	77
Tabel 4.2.	Identitas Responden Pengurus .....	78
Tabel 4.3.	Tanggapan Reponden Terhadap Adil Dalam Memecahkan Masalah Diantara Karyawan .....	79
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Terhadap Adil Dalam Pemberian Gaji dan Upah.....	81
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Adil Dalam Menilai Prestasi kerja .....	82
Tabel 4.6.	Tanggapan Reponden Terhadap Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan .....	83
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengurus Dalam Membuat Program Kerja.....	84
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Mengembangkan Usahanya .....	85
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Membuat Laporan Pertanggungjawaban Kerja.....	86
Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Dalam Menghargai Saran Dan Pendapat Bawahan .....	87

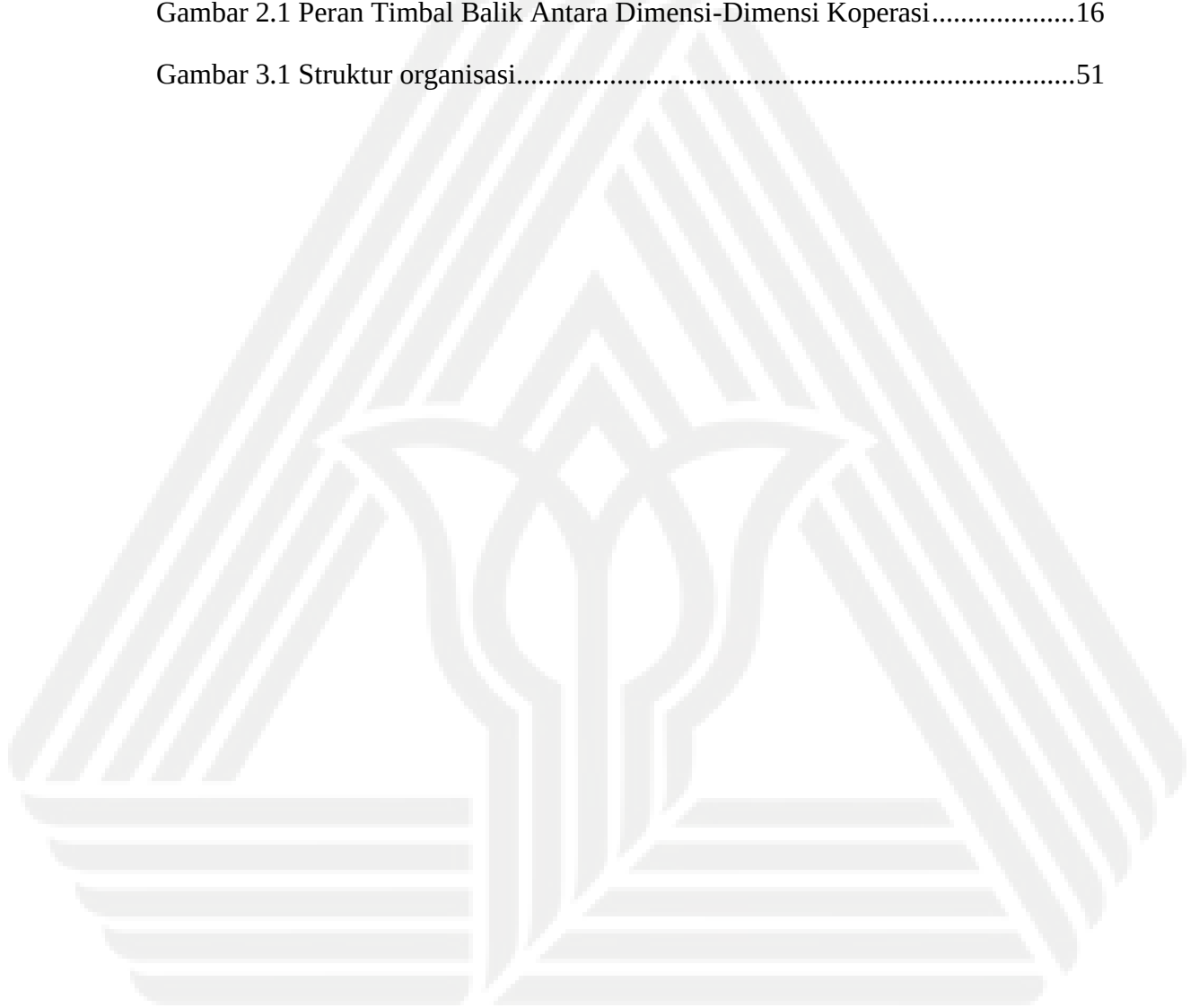
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Mengikuti Sertakan Karyawan Dalam Mengambil Keputusan.....	88
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Terhadap Usaha Yang Dikelola Disesuaikan Dengan Tujuan Koperasi .....	89
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Terhadap Diadakan Pendidikan Dan Pelatihan .....	90
Tabel 4.14.	Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Motivasi Yang Menimbulkan Semangat Kerja .....	92
Tabel 4.15.	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Jaminan Keselamatan Kerja.....	93
Tabel 4.16.	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Jaminan Kesehatan Kerja.....	94
Tabel 4.17.	Tanggapan Responden Terhadap Dapat Mewakili Organisasi Dalam Segala Hal.....	95
Tabel 4.18.	Tanggapan Responden Terhadap Pengurus Tempat Bertanya Dalam Suatu Pekerjaan.....	96
Tabel 4.19.	Tanggapan Responden Terhadap Dapat Memecahkan Masalah Yang Dihadapi Karyawan .....	97
Tabel 4.20.	Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Penghargaan Dalam Bentuk Pujian.....	99
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Penghargaan Dalam Bentuk Hadiah/Bonus .....	100
Tabel 4.22.	Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Maju dan Berkembang.....	101
Tabel 4.23.	Rekapitulasi Penilaian Peranan Kepemimpinan .....	102

Tabel 4.24.	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dalam Segi Ketepatan Masuk Jam Kerja.....	.104
Tabel 4.25.	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dalam Ketepatan Waktu Istirahat .....	105
Tabel 4.26.	Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran/Absensi .....	106
Tabel 4.27.	Tanggapan Responden Terhadap Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Petunjuk .....	107
Tabel 4.28.	Tanggapan Responden Terhadap Tugas Yang Telah Dilaksanakan Dengan Baik Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan.....	108
Tabel 4.29.	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Peraturan Kekaryawanan .....	109
Tabel 4.30.	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Bukti pelanggaran.....	110
Tabel 4.31.	Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Sanksi.....	111
Tabel 4.32.	Rekapitulasi Penilaian Disiplin Kerja Karyawan.....	112

IKOPIN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi.....	16
Gambar 3.1 Struktur organisasi.....	51



IKOPIN