

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI
REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

DEDI RAHMAD

NIM : 14612123



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI
REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DEDI RAHMAD

NIM : 14612123

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI
REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dedi Rahmad
NIM : 14612123

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 10011108901/Asisten Ahli

Hendy Satria, S.E., M.Ak.
NIDN. 1015069101/Lektor

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI
REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Dedi Rahmad

NIM : 14612123

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Selvi Fauzar, S.E., M.M.

NIDN. 10011108901/Asisten Ahli

Tubel Agusven, S.T., M.M.

NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota

Imran Ilyas, M.M.

NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 15 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.

NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dedi Rahmad
NIM : 1410099612123
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.18
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Pada Koperasi Pegawai
Republik Indonesia (Kpri) Jujur Pada Kabupaten
Bintan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, 15 Januari 2020

Penyusun,

Dedi Rahmad

NIM : 14612123

PERSEMBAHAN

Terimakasih untuk Allah SWT, Tuhan Semesta alam atas rahmat dan ridha-Nya.

Ayah bunda tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini. Tak pernah cukup ku membalas cinta ayah buda padaku



“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

MOTTO

“Kekuatan bukan berasal dari kemenangan.

Perjuangan adalah yang melahirkan
kekuatan. Ketika anda menghadapi kesulitan
dan tak menyerah, itulah kekuatan”

Arnold Schwzenegger (Aktor Hollywood, Gubernur California)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan ilmu dan pengetahuan, sehingga mendapatkan petunjuk dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA KABUPATEN BINTAN**. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM., Selaku Wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M. M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Selvi Fauzar, SE., M. M. Selaku Dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan masukan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Hendy Satria, SE., M. Ak. Selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan masukan dan ilmu yang bermanfaat.
9. Pihak Analisis Kepemimpinan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan yang telah memberikan waktu dan kesempatan atas informasi, serta bantuannya selama proses penelitian.
10. Ayahanda dan Ibunda Tercinta yang telah melahirkan dan membesarkan serta selalu mendoakan dan memberi dorongan serta nasehat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan menyelesaikan skripsi ini, dan

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih dengan keyakinan dan keikhlasan adalah perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Aamiin.

Tanjungpinang, 15 Januari 2020

Penulis,

DEDI RAHMAD

NIM 14612123

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis	7
1.6 Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kepemimpinan	10
2.2.1 Teori-teori Kepemimpinan	12
2.2.2 Sifat-sifat Kepemimpinan	14
2.2.3 Prinsip-prinsip Kepemimpinan	15

2.2.4 faktor Keberhasilan Kepemimpinan	16
2.2.5 Peran Kepemimpinan	16
2.2.6 Komponen dalam Kepemimpinan	18
2.2.7 Fungsi dan Peran Kepemimpinan	19
2.2.8 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	21
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Jenis Data	27
3.2.1 Data Primer	27
3.2.2 Data Sekunder	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Teknik Pengolahan Data	31
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.8 Jadwal Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.2 Struktur Organisasi	38
4.1.3 Tugas-tugas Pengurus dan Anggota	39
4.2 Hasil Penelitian (Wawancara)	40
4.3 Pembahasan	64
4.3.1 Kepemimpinan sebagai Motivator	64
4.3.2 Kepemimpinan sebagai Innovator	65
4.3.3 Kepemimpinan sebagai Komunikator	66
4.3.4 Kepemimpinan sebagai Kontroler	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Anggota	4
Tabel 3.1	Data Sampel	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	35
Tabel 4.1	Kemampuan Pimpinan Mendorong Anggota Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	40
Tabel 4.2	Kemampuan Pimpinan Mendorong Anggota Agar Selalu Berusaha Bekerja Dengan Baik Dan Tepat Waktu	42
Tabel 4.3	Kemampuan Pimpinan Memberikan Sumbangan Terhadap Keberhasilan Pencapaian Tujuan Organisasi	43
Tabel 4.4	Kemampuan Pimpinan Dalam Memberikan Pujian Secara Lisan Terhadap Keberhasilan Tugas Yang Baik	44
Tabel 4.5	Kemampuan Pimpinan Dalam Memberikan Ide/Gagasan/ Terobosan	46
Tabel 4.6	Kemampuan Pimpinan Dalam Mempraktikkan Secara Langsung Ide/Gagasan/Terobosan Yang Diberikan	47
Tabel 4.7	Kemampuan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan	48
Tabel 4.8	Kemampuan Pimpinan Dalam Menyampaikan Maksud Dan Tujuan Komunikasi	49
Tabel 4.9	Kemampuan Pimpinan Dalam Mendengarkan Keluh Kesah Anggota	51
Tabel 4.10	Kemampuan Pimpinan Dalam Memahami, Mengerti, Dan Mengambil Intisari Pembicaraan	52
Tabel 4.11	Kemampuan Pimpinan Dalam Melakukan Pengawasan Akan Penilaian Kerja	53
Tabel 4.12	Kemampuan Pimpinan Dalam Melakukan Pengawasan akan Tindakan Penyimpangan Yang Terjadi	54

Tabel 4.13 Kemampuan Pimpinan Dalam Melakukan Pengawasan Guna Menjamin Tercapainya Tujuan Organisasi	55
Tabel 4.14 Penyajian Data	57

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Hasil Wawancara
3.	Dokumentasi
4.	Surat Keterangan selesai penelitian dari Perusahaan
5.	Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) JUJUR PADA KABUPATEN BINTAN

Dedi Rahmad, 1410099612123. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. dedi.rahmad51@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 105 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), studi pustaka, dan dokumentasi.

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah 1) Reduksi data, 2) Penyajian data, dan 3) Penarikan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah 1) Analisis Komponensial, 2) Uji kredibilitas yang terdiri dari triangulasi dan triangulasi sumber.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Motivator perlu ditingkatkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Innovator, perlu dilakukan perbaikan dengan memberikan motivasi terhadap anggotanya, 3) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Komunikator, sebagai ketua harus mampu menyatukan permasalahan yang terjadi baik dari keluhan kesah anggota maupun pembicaraan lainnya, 4) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Kontroler, ketua selaku pemimpin harus mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Adapun saran dari peneliti dalam penelitian ini adalah selalu memberikan motivasi kerja dimana pun pimpinan inginkan, pemimpin tidak hanya argumen saja, namun mempraktikkan langsung dilapangan dan memberikan terobosan baru untuk ke depan, meningkatkan komunikasi antar karyawan baik atasan maupun bawahan, serta pemimpin harus berani langsung terjun ke lapangan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, innovator, komunikator, motivator, kontroler.

Pembimbing 1 : Selvi Fauzar, M.M.

Pembimbing 2 : Hendy Satria, SE., M.Ak.

ABSTRACT

ANALYSIS OF LEADERSHIP IN HONEST COOPERATIVE EMPLOYEE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA (KPRI) IN BINTAN REGENCY

Dedi Rahmad, 1410099612123. *Management. Thesis High School of Economics (STIE) Tanjungpinang Development. dedi.rahmad51@gmail.com*

The purpose of this study was to find out how Leadership in Honest Employee of the Republic of Indonesia (KPRI) Cooperatives in Bintan Regency. The sample used in this study amounted to 105 people. The research method used was descriptive qualitative research. In this study the methods of data collection used observation, interviews, interviews, literature studies, and documentation.

Data processing techniques used are 1) Data reduction, 2) Presentation of data, and 3) Drawing conclusions. The data analysis technique used is 1) Componential Analysis, 2) The credibility test consists of triangulation and source triangulation.

Based on this research it can be concluded that 1) The function of leadership as a motivator needs to be improved in completing work, 2) the function of leadership as an innovator, it needs to be improved by providing motivation to its members, 3) the function of leadership as a communicator, as chairman must be able to unite the problems that occur both from the complaints of members and other talks, 4) The function of leadership as a controller, the chairman as a leader must be able to manage these available resources effectively and efficiently in order to achieve organizational goals.

The advice of researchers in this study is to always provide work motivation wherever the leader wants, the leader is not just an argument, but practice directly in the field and provide new breakthroughs going forward, improve communication between employees both superiors and subordinates, and leaders must dare to jump right in to the field.

Keywords : Leadership, nnovator ,communicator, motivator, controller.

Preceptor 1 : Selvi Fauzar, M.M.

Preceptor 2 : Hendy Satria, SE., M.Ak.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin maju dan berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka akan mempunyai dampak yang sangat besar pada manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya strategik yang dimiliki oleh suatu organisasi. Terutama dalam pengembangan organisasi dibutuhkannya sosok seseorang kepemimpinan, dimana tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Pola kepemimpinan memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan hubungan saling ketergantungan. Dimana hal tersebut pada umumnya bawahan merasa tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi dilapangan yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari interaksi tersebut akan menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya didalam suatu organisasi.

Sebagian sekelompok pemimpin menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia atau *human oriented* dimana pemimpin memusatkan

perhatiannya kepada kegiatan-kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun karyawan. Pada golongan kepemimpinan ini lebih populis karena hal tersebut dipandang memperhatikan masalah-masalah riil yang dihadapi karyawan baik dari masalah anak sakit hingga kondisi keluarga yang sedang mengalami masalah.

Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dan dominan dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama yang terlihat dalam kinerja anggotanya. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan kehadiran dan peranan esensi kepemimpinan meskipun struktur dan mekanisme organisasi telah diatur dengan sempurna, namun esensi kepemimpinan tersebut sangat diperlukan dalam pengembangan organisasi. Kepemimpinan berperan untuk menserasikan kepentingan antar berbagai pihak yang pada umumnya hakekat kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi.

Kepemimpinan yang baik adalah seseorang yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan

kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2009:2). Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan, serta perkembangan yang dicapai pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan. Keahlian pengembangan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

Sedarmayanti, (2009:53), kinerja individu merupakan bagaimana seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan ikut dalam mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Jadi, kinerja karyawan dapat menentukan capai atau tidaknya tuju yang diinginkan instansi. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan maksimal agar dapat memperoleh hasil yang maksimal pula, begitu juga sebaliknya apabila karyawan bekerja setengah-setengah, maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan berpengaruh pada pencapaian dan tujuan perusahaan.

Hal ini mengindisikan dimana bawahan akan memiliki kinerja melebihi apa yang diisyaratkan oleh organisasi apabila kepemimpinan efektif. Kinerja bawahan akan tinggi dengan sendirinya selaras dengan kinerja organisasi yang akan ikut meningkat, hal tersebut dikarenakan organisasi mampu bertahan dalam lingkungan yang semakin tinggi persaingan dengan seiring perkembangan zaman. Dalam setiap organisasi, tidak menutup kemungkinan terdapat hubungan yang berbeda atau tidak selaras antara pemimpin dengan karyawan yang menjadi anak buahnya. Hal tersebut terjadi pada perusahaan Koperasi Pegawai Republik

Indonesia (KPRI) Jujur yang berdiri sejak tahun 2004 yang beralamat di JL. M.T. Haryono No. 52 Tanjungpinang yang pada awal mula berdiri hanya beranggotakan 12 orang. Seiring bergantinya tahun dan dilakukannya penyuluhan tentang keunggulan dan keuntungan menjadi organisasi, maka dari tahun ke tahun mengalami peningkatan para keanggotaan anggotanya hingga 2018 beranggotakan 105 orang, adapun perinciannya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Anggota

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Ketua	1 Orang
2.	Sekretaris	1 Orang
3.	Bendahara	1 Orang
4.	Pengawas	3 Orang
5.	Anggota	99 Orang
Total		105 Orang

Sumber: KPRI Kabupaten Bintan (2018)

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam perusahaan dari penjelasan karyawan tentang “bagaimana kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur” dengan inisial AN, DP dan RW mengatakan bahwa ketua lambat dalam penyelesaian masalah yang yang terjadi antara pengurus dan anggota, hal tersebut berdampak pada kebingungan anggota untuk mengadu akan setiap permasalahan yang terjadi dilapangan, kurang kepedulian ketua terhadap anggota yang secara acuh tak acuh sebagai pemimpin perusahaan, serta ketua koperasi tidak pernah untuk melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap bawahannya yang berdampak pada kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan masalah. Realita dilapangan juga menunjukkan bahwa pemimpin kurangnya dalam membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam melakukan

aktivitas yang telah menjadi tugas dan tanggungjawab antar personal, serta kurang mampu dalam memotivasi bawahannya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin kurang memiliki kemampuan membina kerjasama dan hubungan yang baik terhadap bawahan.

Hal lainnya juga terjadi, tidak pedulinya pemimpin terhadap bawahan yang berdampak pada ketidakmampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya, serta terjadinya keterlambatan jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan baik jam masuk maupun saat istirahat jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan yang efektifitas dari pimpinan dalam *me-manage* bawahannya. Terdapat juga gejala lainnya yang terjadi dalam pengambilan keputusan secara sepihak oleh pimpinan tanpa adanya musyawarah dari bawahan lainnya dan hanya bermodalkan laporan kerja, sehingga masalah-masalah yang terjadi baik di dalam maupun lapangan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan yang partisipatif oleh pimpinan.

Permasalahan lainnya juga terjadi adalah pemberian tugas kepada bawahan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan tugas yang diterima tergolong berat dimana tidak adanya pendidikan dan pelatihan yang berdampak pada kurangnya kemampuan akan pengetahuan masing-masing karyawan. Pemimpin langsung memberikan tugas-tugas kepada bawahan tanpa memberikan arahan apa saja yang hendak dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya serta mengapa tugas tersebut harus dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kurangnya kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas atau waktu yang diberikan kepada bawahannya. Fenomena lainnya di lapangan adalah tidak diberikan bimbingan dan pelatihan dalam mengelola masalah-masalah yang terjadi guna melakukan pengambilan keputusan yang tepat, serta kurangnya tanggungjawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang ditangani sendiri maupun ditangani secara kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki pimpinan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang masih dikatakan kurang.

Dengan beberapa indikasi yang terjadi di perusahaan tersebut, penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Bentuk Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan.

1.4. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Bentuk Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara materi yang telah diberikan pada masa kuliah dengan praktik dalam bekerja juga menambah pengetahuan serta sumber belajar bagi pembaca.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Perusahaan dari hasil penelitian yang berjudul “Analisis Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penyusunan penelitian secara menyeluruh, maka sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisikan tentang latar belakang permasalahan atau fenomena-fenomena yang mendasari dalam penelitian ini, perumusan masalah apa saja yang akan diteliti dalam penelitian ini, pembatasan masalah yang berkaitan tentang apa saja yang akan diteliti, tujuan penelitian, kegunaan penelitian untuk mengetahui maksud penelitian ini, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan pustaka berisikan tentang kajian teori yang relevan atau berhubungan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data, metode analisis data, definisi variabel operasional, serta lokasi dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Coulter, (2014:34) manajemen di artikan sebagai mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan kerja orang lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk kata benda dari kata kerja *manage* yang bermakna mengurus, mengatur melaksanakan, dan mengelola.

Follett (Handoko, 2012:3) mengandung arti bahwa manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu.

Sutrisno (2013:7) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2009:6) sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dalam perusahaan sangat

penting dilakukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan siap kerja, maka perusahaan tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, melepaskannya kembali kepada masyarakat agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Stoner (Bunga, 2009), mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kartono (Bunga, 2009) mengatakan kepemimpinan adalah "kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Terry (Thoha, 2010:5), Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Rivai, (2009:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Menurut Hasibuan, (2009), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk

kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Teori-teori Kepemimpinan

Dalam Rivai, (2009:7), dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

a. Intelligensia

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak dan kalangan sekitar dengan kecerdasannya.

b. Kepribadian

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

1. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar

2. Memiliki daya ingat yang kuat
3. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak
4. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan
5. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja
6. Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul
7. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan anggotanya
8. Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi

c. Karakteristik fisik

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan

2. Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang berorientasi tugas, maksudnya adalah salah satu tugas pemimpin untuk membawa bawahan dapat bekerja dengan baik dengan perkembangan perusahaan yang menjadi acuan.
- b. Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

3. Teori situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

2.2.2 Sifat Kepemimpinan

Menurut Margono (Bunga, 2009), seorang pemimpin harus mempunyai beberapa syarat sifat, yaitu:

1. Mempunyai visi yang jelas

Pemimpin harus mampu membimbing sejawat, menjabarkan visi itu menjadi program kerja yang berkesinambungan. Hal itu dilakukan melalui penetapan misi, nilai-nilai dan tujuan kelompok atau organisasi yang dipimpinya.

2. Mempunyai kemampuan untuk bekerja keras

Seorang pemimpin harus memiliki tekad prima, kemauan keras, dinamis, kreatif dan penuh motivasi. Hal demikian sangat diperlukan pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan agar dapat tercapai sasaran dan tujuan yang diinginkan dan terealisasi sesuai harapan.

3. Mempunyai ketekunan dan ketabahan

Pemimpin harus menunjukkan *antuaisme* dan bekerja keras dengan tekun, cerdas, terampil, tabah, teguh pada sikap dan penderian, serta berani dan sabar dalam menegakan kebenaran.

4. Mempunyai disiplin baja

Pemimpin harus memahami semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mematuhi serta menjalankan secara konsisten, teratur, tertib, cermat dan tegas.

5. Mempunyai sikap yang tenang dalam mengambil keputusan

Pemimpin mempunyai sikap yang tenang dalam suatu kerumitan sehingga bawahan /rakyat tidak bersikap reaktif.

6. Memberdayakan orang lain

Pemimpin harus dapat berbagi tanggung jawab, melakukan desentralisasi kewenangan atau kekuasaan, menyilahkan orang lain memecahkan berbagai masalah.

7. Mempunyai pengaruh pada orang lain

Pemimpin mengilhami orang lain pada misi yang ada dan menularkan semangat dan energi yang tidak kenal surut.

8. Komunikasi

Pemimpin mempunyai kemampuan menyalurkan ide menjadi tindakan seperti sikap sederhana, mendengarkan pendapat pribadi orang dan kelompok, menyerap pesan dari setiap pengamat, dan bersikap peduli serta menghargai orang lain.

2.2.3 Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seorang pemimpin prinsip-prinsip kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (Istiharoh, 2013), yaitu:

- a. Ing ngarso sung tulodo yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu melalui sikap dan perbuatannya, menjadikan dirinya polaanutan juga ikutan orang yang dipimpinnya;
- b. Ing madio mangun karso yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya;
- c. Tut wuri handayani yang berarti bahwa seorang pemimpin mendorong orang-orang yang diasuhnya agar berani berjalan didepan dan bertanggung jawab.

2.2.4 Faktor Keberhasilan Kepemimpinan

Menurut Rasyid (Istiharoh, 2013) keberhasilan suatu pemerintahan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya ditentukan oleh dua faktor:

- a. Kemampuan para pemimpin dan pendukungnya mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan peluang yang terbuka bagi pencapaian tujuan. Ini mencakup kualitas dan motivasi dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.
- b. Tingkat efektivitas dan efesiensi yang dapat dicapai dalam gerak organisaasi membawakan peranan-peranan yang sudah disepakati. Ini berkenaan dengan cara pengorganisasian kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan.

2.2.5 Peran Kepemimpinan

Menurut Harbani (2010:33) Pemimpin mempunyai peranan yang cukup kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapaun peran kepemimpinan adalah sebagai berikut yaitu:

1. Peran Pengambilan Keputusan

Kewenangan pemimpin untuk mengambil keputusan dalam menentukan arah dan melakukan perbaikan manjerial pada sebuah organisasi. Sehingga dengan demikian, maka segala sesuatu yang menyangkut kelancaran sebuah organisasi harus diputuskan berdasarkan kesepakatan bersama.

2. Peran Mempengaruhi

Peran pemimpin birokrasi harus mampu memberikan pengaruh dalam kelangsungan organisasi. Pengaruh pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, karena pengaruh tersebut akan menimbulkan sebuah rasa hormat dan meningkatkan taraf kehormatan bagi pemimpin.

3. Peran Motivasi

Peran motivasi merupakan sebuah peranan yang bertujuan sebagai pemotivasi *structural* dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan kata lain pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggota dalam melaksanakan tujuan organisasi.

4. Peran Antar Pribadi

Peran antar pribadi yang dimaksud adalah peran pemimpin dengan anggota secara pribadi, hal ini untuk meningkatkan rasa kebersamaan antara pemimpin dengan anggota. Dengan demikian, keharmonisan anggota dengan pemimpin dapat terjaga dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Peran Informasional

Peran informasional merupakan peranan yang dilakukan oleh pemimpin untuk melakukanserta memberikan informasi kepada anggota serta

menanyakan informasi kepada anggota dalam merumuskan sebuah tujuan organisasi

2.2.6 Komponen-Komponen Dalam Kepemimpinan

Menurut Lensufiie (2010:3), Pemimpin tidak berdiri sendiri tetapi memiliki sebuah struktur Kepemimpinan. Pemimpin adalah salah satu komponen di dalam kepemimpinan. Artinya ada komponen-komponen lain di dalam sebuah struktur kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin

Seorang pemimpin memegang peranan penting di dalam sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin adalah perekat dalam organisasi. Ia harus berfikir holistik dan memegang kendali organisasi. Pemimpin pun harus memiliki syarat-syarat menjadi seorang pemimpin. Syarat sebagai pemimpin, dia harus mempunyai Visi, spirit, karakter, dan kapabilitas.

2. Kemampuan Menggerakkan

Dua kata ini mengandung unsur, yang pertama adalah energi yang aktif dan yang kedua adalah kemampuan yang berarti skill atau keahlian. Kemampuan menggerakkan merupakan suatu bentuk kapabilitas seorang pemimpin. Kemampuan menggerakkan seorang pemimpin dapat diwujudkan dalam bentuk perintah, otoritas, himbuan, system transaksional, motivasi, pemberian contoh dan bentuk-bentuk lainnya.

3. Pengikut

Pengikut adalah salah satu unsur yang penting di dalam kepemimpinan. Pemimpin memimpin di dalam suatu komunitas. Muncul sebuah

pertanyaan: mungkinkah di dalam suatu kepemimpinan tidak ada pengikutnya? Jawabannya adalah mungkin, karena seorang dapat memimpin dirinya sendiri untuk meraih impian dan visinya. Serta ada pertanyaan lain tentang keberadaan kepemimpinan terhadap bawahan, mungkinkah kepemimpinan dapat membawa atau merangkul bawahannya? Jawabannya mungkin, hanya beberapa saja. Namun, hal itu bukanlah struktur kepemimpinan yang ideal, seperti pola kepemimpinan umumnya.

4. Tujuan

Tujuan di dalam kepemimpinan merupakan suatu alasan utama mengapa sebuah organisasi dibentuk. Tujuan berbeda dengan visi yang sifat awalnya lebih personal dan individual. Yang dimaksud dengan tujuan adalah sesuatu hal yang akan diwujudkan oleh organisasi. Tujuan dapat disebut sebagai visi besar, visi kolektif, visi organisasi, atau visi perubahan.

5. Organisasi

Seorang pemimpin memiliki gambaran tujuan di dalam visi pribadinya. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin membutuhkan wadah untuk mewujudkan visinya tersebut. Organisasi merupakan wadah atau tempat kepemimpinan berada.

2.2.7 Fungsi dan Peran Pemimpin

Fungsi pemimpin didalam organisasi menurut Terry (1960) dialih bahasakan oleh Sutrisno (2010:219) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu

mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang optimal.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:219) diantaranya:

1. Peran Interpersonal

- a. Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga di dalam dan di luar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi. hal demikian agar tercipta bagaimana interaksi pimpinan terhadap bawahan.
- b. Peran selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan. Hal ini dilakukan agar bawahan dapat bekerja dengan penuh semangat dan terarah dalam bekerja.
- c. Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat bagi organisasi.

2. Peran Informasional

- a. Seorang pemimpin adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi. Seorang pemimpin sangat diperlukan dalam memberikan informasi dalam kelancaran komunikasi yang ada di dalam perusahaan.
- b. Sebagai pembimbing informasi, maksudnya adalah mengarahkan karyawan agar terarah dengan informasi-informasi yang terbaru.
- c. Peran selaku juru bicara organisasi, maksudnya adalah menjadi juru bicara kepada organisasi yang terdapat di perusahaan.

3. Peran Pengambil Keputusan

- a. Sebagai *entrepreneur* diharapkan mampu mengkaji secara terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi organisasi. Hal tersebut dilakukan agar dapat terlaksana dengan baik.
- b. Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.
- c. Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan karyawan yang berprestasi.

2.2.8 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Mulyadi, (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. Hal ini dimaksudkan bahwa sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan baik kepada bawahan maupun kepada relasi perusahaan agar tercipta kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektifitas. Kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan ide-ide yang cemerlang
3. Kepemimpinan yang partisipatif. Kemampuan pemimpin di dalam perusahaan dalam ikut serta atas kegiatan yang terdapat di perusahaan.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

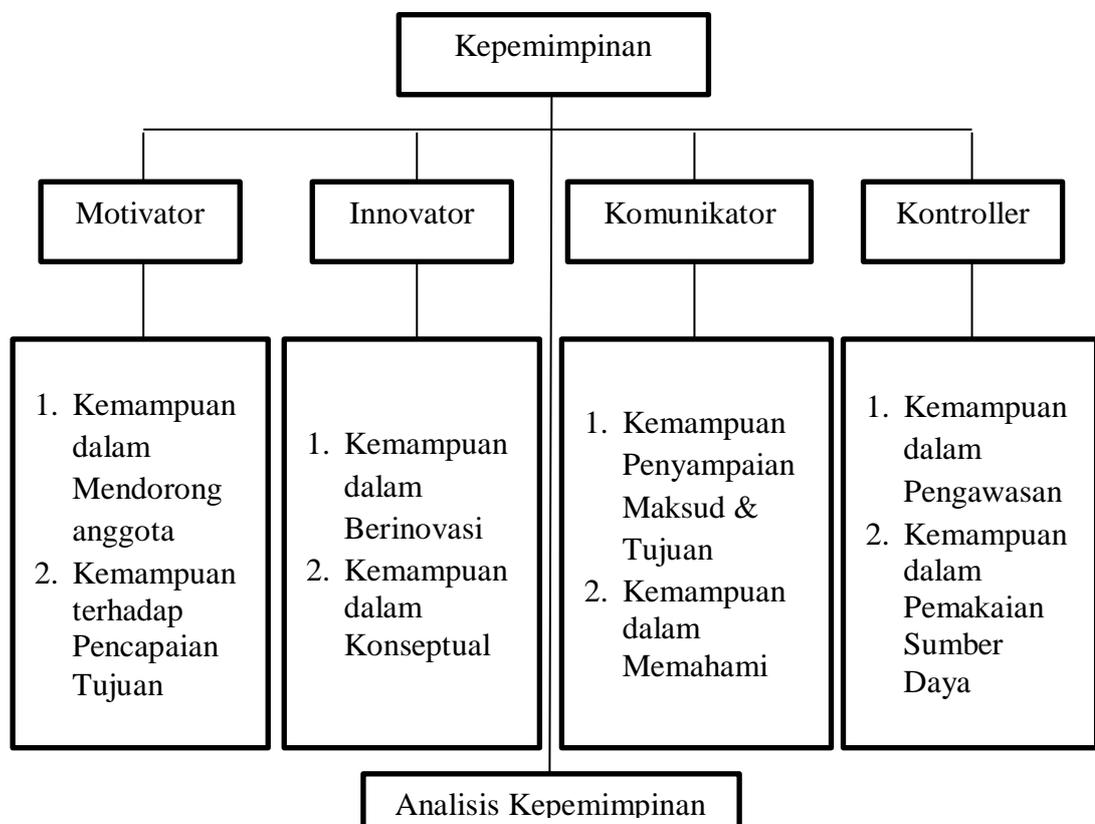
Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

1. Fungsi dan peran kepemimpinan sebagai innovator
 - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi. Seorang pemimpin harus memiliki pemikiran-pemikiran yang baru agar perusahaan dapat lebih ditingkatkan. Dengan merealisasikan pemikiran tersebut kepada karyawan agar ide tersebut tersampaikan dan terealisasi di lapangan.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi dan peran kepemimpinan sebagai komunikator
 - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi. Hal ini dilakukan agar proses komunikasi dapat terarah dengan baik.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan. Hal ini dilakukan agar pimpinan dapat mengambil poin-poin penting dalam pembicaraan atau inti dari pembicaraan tersebut.
3. Fungsi dan peran kepemimpinan sebagai motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

4. Fungsi dan peran kepemimpinan sebagai kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.3 Kerangka pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data olahan (2019)

2.4 Penelitian terdahulu

Dalam poin ini akan menjelaskan data yang diperoleh melalui referensi dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang pertama adalah dari Jaishartine (2016) yang berjudul Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Pada

Inspektorat Kabupaten Malinau, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang peran Kepala Inspektorat dalam meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara dan dekomendasi. Narasumber pada penelitian ini berjumlah 2 (dua) orang terdiri dari Kepala Inspektorat dan sekretaris Inspektorat. Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, data kondensasi, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Inspektorat sangat berperan penting bagi bawahannya dalam rangka mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau dalam peranannya sebagai motivator yang selalu memberikan arahan dan memberikan contoh yang baik agar dapat di lihat sendiri oleh bawahannya lalu ikut mencontohkannya. Sebagai fasilitator dalam meningkatkan kinerja anggotanya selaku Kepala Inspektur dan sebagai mediator melakukan pembinaan kepada anggotanya dengan kekeluargaan.

Penelitian terdahulu kedua adalah dari Istiharoh (2013) yang berjudul Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Anggota Di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur. Untuk mengetahui peran, teknik dan gaya kepemimpinan dan memperoleh gambaran atau pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur serta teknik dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja anggota di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten

Kutai Timur. Adalah dengan melihat bagaimana gaya motivasi yang digunakan dan gaya pengawasan yang dilakukan Kepala BPMD. Sedangkan Kinerja anggota dapat dilihat dengan cara mengukur prestasi kerja anggota berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Penelitian terdahulu ketiga adalah dari Bunga (2009) yang berjudul *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Kantor Camat Tobelo Selatan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Kecamatan Tobelo Selatan, dengan metode yang digunakan adalah metode Kualitatif dari metode dimana untuk mengkaji tentang kepemimpinan Camat untuk meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Camat Tobelo Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Kecamatan Tobelo Selatan, dengan metode yang digunakan adalah metode Kualitatif dari metode dimana untuk mengkaji tentang kepemimpinan Camat untuk meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Camat Tobelo Selatan.

Penelitian terdahulu keempat adalah dari Sahin Danisman, Sule Betul Tosuntas (2015) yang berjudul *The Effect of Leadership on Organizational Performance*. *The effect of leadership on organizational performance was examined in this meta-analysis study. A total of 598 research studies were*

collected as a result of the review, out of which 270 were included in the meta-analysis. The 270 research studies were compiled to obtain a sample group/sector size of 101,232 subjects. The analysis results of the random effect model showed that leadership has a medium-level effect on organizational performance. Of the moderators identified, such as leadership style/approach, sample group/sector, publication type and publication year, it was found that leadership style/approach and publication year were mod-erator variables.

Penelitian terdahulu kelima adalah dari Luthra (2015) yang berjudul *Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication. The leaders and other senior professionals of this business era; put more emphasis on the business nitty-gritties. While hiring a manager good communication skills are considered to be the most imperative skills a manager must have. For an effective manager it is obligatory to ensure persuasion, responsibility, premeditated association, creating and managing value system and to provide support and motivation to his teams. A manager is capable to accomplish all this by effective leading, sound planning, monitoring and communicating. Among these mention factors perfect and precise communication is of utmost importance. It is a manager's communication skills which motivate and inspire teammates to work hard and achieve team targets and organizational goals as well. Effective communication act as an advantage of a leader to lead effectively. So, on the basis of the study of previous work done by many authors in the past decade, the author has made an attempt to find how leadership is affected by communication.*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Menurut Suryabrata (2011:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Sugiyono (2013:15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *pospositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang bersifat alamiah, (sebagai lawannya adalah penelitian eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dalam pengambilan sampel sumber data akan dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

3.2. Jenis Data

Untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Data Primer

Eko (2012:23) Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini

adalah melakukan wawancara kepada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

3.2.2. Data Sekunder

Istijanto (2009:38) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, buku-buku *literature* yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

a. Observasi (pengamatan)

Herdiansyah (2010:131) observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Metode observasi ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

b. *Interview* (Wawancara)

Cash (Herdiansyah, 2010:118), wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara terstruktur kepada

karyawan/staf yang telah peneliti tentukan sebagai subjek penelitian. Adapun tujuan dari wawancara ini adalah untuk menggali lebih mendalam mengenai informasi yang berkaitan dengan Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

c. Studi Pustaka

Sugiyono (2014:452), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan permasalahan dan lingkup penelitian, nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada sosial yang diteliti. Di dalam metode studi pustaka ini, peneliti mencari data melalui referensi-referensi, jurnal, dan artikel di internet.

d. Dokumentasi

Sugiyono, (2016) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Adapun dokumen yang diperoleh secara langsung di dalam penelitian ini adalah berupa sejarah singkat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) JUJUR Kabupaten Bintan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Cresswel (Herdiansyah, 2010:103), populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama atau relatif sama. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur sebanyak 105 orang.

3.4.2. Sampel

Neuman (Hardiansyah, 2010:104), sampel adalah bagian dari populasi yang akan dilibatkan dalam penelitian yang merupakan bagian yang representif dan merepresentasikan karakter atau ciri-ciri populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan Sampel *purposive sampling* dengan alasan subjek penelitian dan lokasi penelitian yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2013:300) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan Sampel sumber data yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan peneliti, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 8 orang karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur. Yang terdiri dari:

Tabel 3.1 Data Sampel

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Sekretaris	1 Orang
2.	Bendahara	1 Orang
3.	Pengawas	1 Orang
4.	Anggota	5 Orang
Total		8 Orang

Sumber: KPRI Kabupaten Bintan (2018)

3.5. Definisi Operasional Variabel

Creswell (Sugiyono, 2014:179) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur. Dalam penelitian ini, definisi operasional antara lain:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah aktivitas untuk	1. Fungsi dan Peran Kepemimpinan	1. Kemampuan dalam Mendorong

	mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Terry dalam Thoha, 2010:5),	sebagai motivator 2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan sebagai innovator 3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan sebagai komunikator 4. Fungsi dan Peran Kepemimpinan sebagai kontroler (Thoha, 2010:52)	anggota 2. Kemampuan terhadap Pencapaian Tujuan 1. Kemampuan dalam Berinovasi 2. Kemampuan dalam Konseptual 1. Kemampuan Penyampaian Maksud & Tujuan 2. Kemampuan dalam Memahami 1. Kemampuan dalam Pengawasan 2. Kemampuan dalam Pemakaian Sumber Daya (Thoha, 2010:52)
--	--	--	---

Sumber: Data yang diolah (2018)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Bogdan (Sugiyono, 2013:333) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data kualitatif oleh Huberman (Sugiyono, 2009:430) mengemukakan bahwa dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Idrus (2009:147) mengajukan model analisis yang disebutnya sebagai Model Interaktif. Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan. Ketiga kegiatan tersebut merupakan

kegiatan yang saling berkaitan pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejalan untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis. Adapun analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Idrus (2009:147) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Pada umumnya jumlah data yang diperoleh dari hasil penelitian yang diambil cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci yang mengharuskan peneliti untuk segera melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Setelah data selesai direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian ini adalah Analisis Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah untuk dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir pada uji keabsahan data ini adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan

berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang akan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.. Dalam penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan, yakni mengenai Kepemimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur Pada Kabupaten Bintan.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012).

3.7.1. Analisis Komponensial

Analisis Komponensial, yaitu dengan mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara menkontraskan antar elemen, dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan.

Menurut Sugiyono (2012:264), Analisis Komponensial yang dicari dalam diorganisasikan adalah perbedaan dalam domain atau kesenjangan yang kontras dalam domain. Data ini dicari melalui observasi, wawancara lanjutan atau

dokumentasi terseleksi. Dengan teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi tersebut, sejumlah dimensi yang spesifik dan berbeda pada setiap elemen akan dapat ditemukan.

3.7.2. Uji Kredibilitas

3.7.2.1. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2017). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

3.7.2.1.1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data, maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

3.7.2.1.2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2017). Bila dengan beberapa cara kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan diskusi dengan partisipan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data, maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

3.7.2.1.3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data (Sugiyono, 2017). Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Maka dari itu pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Jujur.

3.8. Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti dimulai dari pemilihan tempat riset, izin penelitian, pengajuan judul, penulisan proposal, ujian proposal, revisi, konsultasi bimbingan, sidang hingga revisi setelah sidang.

Tabel 3.3

Jadwal Penelitian Skripsi

No	Kegiatan	2018	2019					2020
		12	8	9	10	11	12	1
1.	Pemilihan Tempat Riset							
2.	Izin Penelitian							
3.	Pengajuan Judul							
4.	Penulisan Proposal Bab I,II,III							
5.	Ujian Proposal Up							
6.	Revisi Setelah Proposal (Up)							

7	Konsultasi Dosen Pembimbing I Dan II							
8	Revisi Setelah Konsultasi I							
9	Observasi							
10	Wawancara							
11	Penulisan Skripsi Bab III Dan IV							
12	Sidang Skripsi							
13	Revisi Skripsi Setelah Sidang							

DAFTAR PUSTAKA

- Bunga, S. (2009). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Kantor Camat Tobelo Selatan. *Jurnal Garuda*, 1–23.
- Coulter, S. P. R. dan M. (2014). *Management* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Eko, P. dan W. (2012). *Teknik Penyusunan Penelitian* (Cetakan Pe). Yogyakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. . (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)* (Edisi kedu). Yogyakarta: Erlangga.
- Istiharoh, R. (2013). *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Anggota Di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(1), 151–169.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran (Cara Praktis Meneliti dan Pesaing)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jaishartine, C. (2016). *Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau*. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 4(2), 178–191.

- Luthra, A. (2015). *Effective Leadership is all About Communicating Effectively : Connecting Leadership and Communication*, 9519, 3–8.
- Mulyadi, V. R. dan D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahin Danisman, Sule Betul Tosuntas, and E. K. (2015). *The effect of leadership on organizational performance The Effect of Leadership on Organizational Performance*, (June 2017). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan Ke). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono (Ed.). (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R And D*. Bandung: ALfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Dedi Rahmad
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Guntung, 21 Oktober 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Kp. Sidodadi RT 003 RW
No. Hp : 082386281002
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri 011 Sei Kawal Kec. Gunung Kijang
- SMP Negeri 2 Gunung Kijang, Kab. Bintan
- SMA Negeri 2 Bintan
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan
IPK : 3,18
Nama OrangTua
Ibu : Salwiah
Bapak : Mudding