

# ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PARA MANAJER DI CV. RG MOTOR



## SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Regina Brian Melinia

NPM: 2012120031

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGAM STUDI MANAJEMEN

(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT

No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2018

**ANALYSIS OF MANAGERS LEADERSHIP STYLE IN CV. RG MOTOR**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted To Complete The Requirement Of A Bachelor Degree In Economic

By:

Regina Brian Melinia

NPM: 2012120031

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMIC

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

(Accredited Based On The Degree Of BAN-PT

No. 227/SK/BAN – PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2018

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**Analisis Gaya Kepemimpinan Para Manajer Di CV. RG Motor**

Oleh:

**Regina Brian Melinia**

NPM: 2012120031

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Bandung, 05 Januari 2018**

**Ketua Program Studi Manajemen,**

**Dra. Triyana Iskandarsyah, M.Si.**

**Pembimbing,**

**Dr. F. X. Supriyono, Drs., MM.**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Regina Brian Melinia  
Tempat, tanggal lahir : Sumedang, 23 Mei 1994  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2012120031  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

### JUDUL

Analisis Gaya Kepemimpinan Para Manajer Di CV. RG Motor

Dengan,

Pembimbing : Dr. F. X. Supriyono, MM.

### SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademi, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 05 Januari 2018

Pembuat pernyataan : Regina Brian Melinia



(.....Regina Brian Melinia.....)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kebaikan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini, tetapi berkat bimbingan serta dorongan orang - orang disekitar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Mama, Papa, Cici, Koko dan Chella yang selalu memberikan dukungan baik materil, moral, maupun doa.
2. Dr. F. X. Supriyono, MM. sebagai dosen pembimbing, terimakasih telah memberikan dukungan serta membimbing penulis dengan sabar sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Agus Hasan P. A., Drs., M.Si. sebagai Dosen Wali penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNPAR yang telah mengajar dan membimbing penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi UNPAR.
5. Sahabat - sahabat tercinta Dinar dan Stella terimakasih selalu mendukung, membantu dan mendoakan penulis.
6. Teman - teman penulis Cyntia, Meggie, Mey, Ade, Arista, Nike, dan teman-teman yang lain yang tidak bisa di sebutkan satu - persatu.
7. Cici Viona dan Cici Vina yang telah membantu dan membimbing penulis.

Banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan penulis, dengan demikian penulis meminta maaf, dan bersedia menerima kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga karya ilmiah ini dapat menjadi berkat bagi yang membutuhkan.

Bandung, 05 Januari 2018

Penulis

## ABSTRAK

CV. RG Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif berupa penjualan sepeda motor baru, pelayanan bengkel hingga penjualan suku cadang kendaraan bermotor. Perusahaan ini telah berdiri sekitar 20 tahun yang lalu, akan tetapi dalam pengaturan dan pengelolaan organisasi perusahaan masih menggunakan sistem yang tradisional dan kekeluargaan, dimana tidak ada aturan yang mengikat karyawan ataupun hukuman yang diberikan apabila karyawan melakukan suatu kesalahan.

Dalam perusahaan gaya kepemimpinan yang cocok sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi berbagai faktor salah satunya yaitu ketidakpuasan karyawan yang di sebabkan oleh adanya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan atasan dengan harapan karyawan, maka dari itu penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Para Manajer Di CV. RG Motor”**.

Penulis menggunakan Kuesioner LPC serta perhitungannya untuk menilai gaya kepemimpinan 3 manajer di divisi *Sparepart*, *Showroom*, dan *Service*. Selain itu penulis juga menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*, 1967) untuk menilai kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan masing-masing manajer divisinya. Kuesioner LPC menggambarkan bagaimana gaya para manajer dalam memimpin, dan kuesioner kepuasan kerja karyawan menggambarkan persepsi karyawan kepada atasan di divisinya.

Dari hasil kuesioner 25 responden yang terbagi atas 3 divisi, didapatkan adanya ketidakcocokan pada divisi *showroom*, hasilnya yaitu gaya kepemimpinan manajer yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) tidak cocok dengan persepsi karyawan di divisi *showroom*. Saran untuk CV. RG Motor yaitu hendaknya memberikan pelatihan pada manajer divisi *showroom* sehingga sesuai dengan aspirasi karyawan dan tuntutan tugas.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Ketidakpuasan Kerja

## **ABSTRACT**

*CV. Regina Motor is an automotif company which provides new motorcycles, service and sparepart. This company was built 20 years ago. They still use traditional and familyship system where there is no rules attach their employee and there is no punishment given when teir employee done mistakes. In a company suitable style of leaderships is really important because it will affect many factors. As an examples dissatisfaction of some employee because they don't feel suitable in the style of leadership. On that issues I do reaserch on **"Analysis Of Managers Leadership Style In CV. RG Motor"**.*

*The writer uses LPC questionnaire it's counting to analyse the leadership stlye of 3 managers in 3 different division which is Sparepart division, Showroom division, Service division. The writer also uses satisfaction worker questionnaire to analyse their employees.*

*Satisfaction to each manager, from these two questionnaire the wiriter get some result which is the LPC can describes how the manager runs their leadership and from satisfaction worker question can describes employee persepction to their manager in their division.*

*From 25 employees answer which come from 3 different division, I can assume that there is a dissatisfactionary from showroom divison. It reveal that their manager task oriented style are not fit with their employee in showroom division. The writer input this company is to give training to showroom manager according to employee aspiration and task demand.*

*Keyword : Leadership Style, Job Dissatisfaction.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Penelitian .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	3
1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	4
1.6. Kerangka Pemikiran.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1. Tinjauan Pustaka .....	6
2.1.1. Kepemimpinan .....	6
2.1.1.1.Pengertian Kepemimpinan .....	6
2.1.1.2.Teori Kepemimpinan .....	7
2.1.1.3.Jenis Kepemimpinan .....	18
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.2.3. Efek Kepuasan Kerja.....	25
2.1.2.4. Teori Kepuasan Kerja .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1. Metode Penelitian .....	30
3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3. Teknik Pengolahan Data .....	31
3.3.1. LPC ( <i>Least Preferred Coworker</i> ) .....	31
3.3.2. Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan .....	32



3.3.3. Cara Analisis.....	33
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1. Profil Responden.....	34
4.2. Analisa Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Pada Divisi <i>Showroom</i> .....	35
4.2.1. Analisis Tanggapan Responden ( Manajer) .....	35
4.2.2. Analisis Tanggapan Responden (Karyawan) .....	37
4.3. Analisa Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Pada Divisi <i>Service</i> .....	38
4.3.1. Analisis Tanggapan Responden ( Manajer) .....	38
4.3.2. Analisis Tanggapan Responden (Karyawan) .....	39
4.4. Analisa Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Pada Divisi <i>Sparepart</i> .....	41
4.4.1. Analisis Tanggapan Responden ( Manajer) .....	41
4.3.2. Analisis Tanggapan Responden (Karyawan) .....	42
4.5. Analisa Kualitatif .....	44
4.5.1. Orientasi Pemimpin dalam LPC.....	44
4.5.2. Analisa Kualitatif Divisi <i>Showroom</i> .....	45
4.5.3. Analisa Kualitatif Divisi <i>Service</i> .....	45
4.5.4 .Analisa Kualitatif Divisi <i>Sparepart</i> .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1. Kesimpulan dan Saran .....	47
5.1.1. Kesimpulan .....	47
5.1.2. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>51</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Pada Divisi <i>Sparepart</i> .....	34
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Pada Divisi <i>Service</i> .....	34
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Pada Divisi <i>Showroom</i> .....	34
Tabel 4.4 <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Showroom</i> .....	35
Tabel 4.5 Jawaban <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Showroom</i> .....	35
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Showroom</i> .....	36
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Showroom</i> .....	36
Tabel 4.8 <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Service</i> .....	38
Tabel 4.9 Jawaban <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Service</i> .....	38
Tabel 4.10 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Service</i> .....	39
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Service</i> .....	40
Tabel 4.12 <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Sparepart</i> .....	41
Tabel 4.13 Jawaban <i>Least Preferred Coworker</i> Divisi <i>Sparepart</i> .....	42
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Sparepart</i> .....	42
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Kuesioner Kepuasan Kerja Divisi <i>Sparepart</i> .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Divisi <i>Showroom</i> .....	37
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Divisi <i>Service</i> .....	40
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Divisi <i>Sparepart</i> .....	43

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap pengusaha berharap perusahaan yang dikelolanya dapat maju dan berkembang. Oleh sebab itu, diperlukan usaha untuk menjaga segala aktivitas di dalam perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam mengelola aktivitas perusahaan, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dihindari karena menjadi hal yang penting dan sebagai penggerak dari setiap aktivitas di dalam perusahaan, baik dalam perusahaan berskala besar maupun berskala kecil.

Dengan semakin berkembangnya zaman membuat persaingan di dunia bisnis semakin sulit dan ketat. Perusahaan perlu orang-orang yang tanggap dan cekatan dalam mengatasi berbagai masalah, hingga mampu mengkoordinasi para karyawan di dalam perusahaan. Disinilah muncul peran penting seorang pemimpin untuk dapat mencegah bahkan mengatasi permasalahan yang muncul di dalam perusahaan.

CV. RG Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif, berupa penjualan sepeda motor baru, pelayanan bengkel hingga suku cadang kendaraan bermotor. Meskipun CV. RG Motor telah berdiri sekitar 20 tahun yang lalu, akan tetapi dalam pengaturan dan pengelolaan organisasi perusahaan masih menggunakan sistem yang tradisional dan kekeluargaan, dimana manager kurang

merealisasikan peraturan yang ada pada karyawan dan sanksi yang seharusnya diberikan kurang memberikan efek jera pada karyawan.

Dari hasil wawancara dan observasi pra-penelitian yang penulis lakukan, nampak adanya fenomena-fenomena yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja (*Dissatisfaction*) pada karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang rendah disebabkan pemimpin tidak menjalankan aturan dengan baik, seperti peraturan pelayanan yang baik, peraturan keterlambatan kerja, peraturan jam kerja dan peraturan jam istirahat. Hal tersebut menimbulkan perilaku karyawan yang memanfaatkan jam masuk kantor sesuka hati ( terlambat ), sering bolos, dan pulang kerja lebih cepat dari jam operasional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Para Manajer Di CV. RG Motor”** .

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang diaplikasikan masing - masing manajer di CV. RG Motor ?
2. Bagaimana kecocokan antara Gaya Kepemimpinan para manajer dengan karyawan pada masing - masing divisi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis kecocokan Gaya Kepemimpinan para manajer dengan Kepuasan Kerja karyawan di Perusahaan CV. RG Motor. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dan yang akan digunakan sebagai bahan penulisan skripsi, diantaranya :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan masing-masing manajer di perusahaan CV. RG Motor.
2. Untuk mengetahui kecocokan Gaya Kepemimpinan antara manajer dengan karyawan tiap divisi di perusahaan CV. RG Motor.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk kemudian dapat dipelajari dan dikembangkan dalam kajian ilmu mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **A. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi perusahaan dalam pertimbangan untuk mengambil keputusan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## B. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis tentang desain pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. RG Motor yang berlokasi di jalan Mayor Abdurahman No. 197 Sumedang, Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung dari bulan februari 2017.

### **1.6. Kerangka Pemikiran**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan sebagai hasil dari penilaian terhadap apa yang telah dicapainya. Seperti yang diungkapkan Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Gemmil dan Oakley (1992), kepemimpinan adalah sebuah proses kerjasama antara anggota organisasi dalam merumuskan metode baru untuk meningkatkan kualitas organisasi. Jadi, kepemimpinan merupakan proses yang menuju pada pencapaian yang sama yaitu peningkatan kualitas organisasi. Selain itu menurut Fiedler (1967), kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan

pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Masalah atau kendala di dalam suatu perusahaan tentu saja berbeda-beda. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang berkembang di perusahaan. Gaya kepemimpinan di suatu perusahaan akan berbeda dengan suatu perusahaan yang lain seperti yang di ungkapkan oleh Kartini Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan di pengaruhi oleh sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Seorang pemimpin perlu tanggap dan menyesuaikan cara ia memimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan karena hal tersebut dapat berpengaruh pada beberapa hal salah satunya kepuasan kerja karyawan atau *employee satisfaction*.

Namun pada objek penelitian, ditemukan indikasi karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja sebagai akibat dari ketidakcocokan gaya kepemimpinan yang di miliki oleh manajer, seperti tidak menjalankan peraturan secara tegas sebagai manajer.