

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MR PRODUCTION  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**ALEXIA SUMBAGA PURBA  
NTM : 00 830 0173**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2010**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
MR Production Medan

Nama Mahasiswa : Alexia Sumbaga Purba

No. Stambuk : 00 830 0173

Jurusan : Manajemen



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Muslim Wijaya, MSi)

Pembimbing II

(Dra. Isnaniah, LKS, MMA )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 2010

## RINGKASAN

### Alexia Sambaga Purba

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MR Production Medan.**

Drs. Muslim Wijaya, Msi, Sebagai Pembimbing I

Dra. Isnaniah, LKS, MMA, Sebagai Pembimbing II.

Kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Kepemimpinan harus dapat mempergunakan pengaruhnya, dengan kata lain, pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan *apa* yang harus dikerjakan tetapi juga dapat mempengaruhi *bagaimana* bawahan melaksanakan perintahnya.

Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak para bawahan untuk dapat melaksanakan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tipe Kepemimpinan meliputi:

- a) Kepemimpinan Otoriter .
- b) Kepemimpinan Partisipatif .
- c) Kepemimpinan Delegatif .
- d) Kepemimpinan Situasional .

Karakter pemimpin unggul yang berhasil dihimpun dan disusun secara berurutan sebagai berikut :

Kejujuran, Kompeten, Berorientasi ke depan, Memberi inspirasi, Cerdas, Adil Berwawasan luas, Berterus terang, Kaya dengan imajinasi, Dapat dijadikan pegangan, Menyemangati, Berani, Penuh perhatian, Ahli dalam membangun kerjasama, Dewasa, mempunyai ambisi, Mampu menentukan arah, Mampu mengendalikan diri, Loyal, Mandiri.

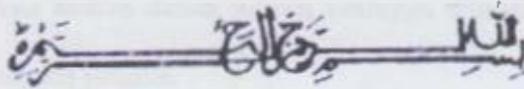
Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai sesuatu yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi.

Pada penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana bawahan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapatnya setiap menyelesaikan masalah yang terjadi untuk mengambil suatu keputusan bersama.
2. Gaya kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,443 dan sisanya 0,557 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar perusahaan.
3. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,616 > 2,021$  maka hipotesis diterima, jadi ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Key Word : Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Puji, Syukur kehadiran ALLAH SWT atas Berkah, Rahmat, dan Hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MR Production Medan**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis tak mungkin bisa menyelesaikannya dengan baik dan benar tanpa ada dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. A. Ya'cob Malondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Pimpinan PT. MR Production Medan yang telah bersedia menerima penulis untuk melakukan pengambilan data.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi selaku pembimbing I yang telah membantu dalam memberikan bimbingan, arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

6. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku pembimbing II yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam tulisan sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai dengan harapan penulis.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah mendidik selama dalam proses pembelajaran yang saya tempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Seluruh Pegawai Adm F.E UMA.
9. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan materil maupun moril do'a dan harapan penulis kiranya mereka, senantiasa memperoleh Keberkahan, Keselamatan dan Kesehatan dari ALLAH SWT.

Dikarenakan belum sempurnanya skripsi ini, penulis mohon kritik, saran dari para pembaca agar dapat memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dari penulisan skripsi ini. Akhimya, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis.

Medan, ..... April 2010  
Penulis

Alexia S. Purba

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>RINGKASAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>5</b>
A. Uraian Teoris .....	5
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	5
2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	6
3. Pengertian dan Gaya Kepemimpinan .....	8
4. Tujuan, Manfaat dan Jenis-Jenis Kepemimpinan .....	11
5. Pengertian dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
6. Prosedur dan Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	15
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Defenisi Operasional Variabel .....	24
D. Jenis dan Sumber Data .....	25

	<b>Halaman</b>
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisa Data .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
A. Hasil .....	28
B. Pembahasan .....	33
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Rincian Waktu Penelitian .....	25
Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan .....	27
Tabel III.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	28
Tabel IV.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel IV.2. Identitas Responden Berdasarkan Umur / Usia .....	33
Tabel IV.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	34
Tabel IV.4. Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) .....	35
Tabel IV.5. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) .....	36
Tabel IV.6. Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y) .....	38
Tabel IV.7. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y) .....	39
Tabel IV.8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Dari Hasil Koefisien korelasi Product Moment.....	41
Tabel IV.9. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien korelasi .....	44

## DAFTAR GAMBAR

**Halaman**

Gambar II.1. Kerangka Konseptual .....	20
Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. MR. Production Medan .....	30
Gambar IV.2. Kurva Pengujian Hipotesis .....	46



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan tumbuh, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang.

Jadi kepemimpinan merupakan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Justru seringkali seorang pemimpin sejati tidak diketahui keberadaannya oleh mereka yang dipimpinnya. Bahkan ketika misi atau tugas terselesaikan, maka seluruh anggota tim akan mengatakan bahwa merekalah yang melakukannya sendiri.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi beritik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut. Efektivitas dari pencapaian kinerja yang baik tentu mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi, maka untuk itu peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan mutlak diperlukan agar karyawan lebih giat dalam bekerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern, dimana salah satu faktor intern adalah kapasitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Kapasitas tersebut bisa diukur dari seringnya karyawan tersebut mengikuti latihan teknis yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sedangkan faktor ekstern adalah adanya dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk maju, kondisi lingkungan sosial dan pengaruh lingkungan keluarga.

Tuntutan organisasi yang utama adalah peningkatan produktivitas dan kualitas kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditandai dengan tingkat produktivitas, prestasi kerja dan kinerja yang tinggi melalui peningkatan keterampilan teknis dan operasional. Motivasi timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Motivasi karyawan timbul dari adanya berbagai latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan.

Namun yang menjadi masalah adalah sedikitnya karyawan yang mampu menunjukkan kinerjanya, walau pimpinan telah memberikan motivasi. Ini disebabkan kurangnya motivasi kepada para karyawan untuk berprestasi. Karena pada kenyataannya karyawan yang naik jabatan adalah bukan karyawan yang berprestasi.

PT. MR Production Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, rekayasa dan perdagangan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya peran serta pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena para karyawan dalam melaksanakan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdulrahman, 2003. **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Djokosantoso Moeljono, 2005, **Lead (Galang Gagas Tantangan SDM, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi)**, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2001, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fitri R. Ghazally, 2005. **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Edsa Mahkota, Jakarta.
- Malayu. SP Hasibuan, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Haidjrahman Suad Husnan, 2002, **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta.
- J. Donald Walters, 2004, **The Art of Leadership (Seni Kepemimpinan)**, Terjemahan Kuswanto, edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Daharaprize, Semarang.
- James A.F. Stoner, 2003, **Management (Manajemen)**, Terjemahan Alfonsus Sirait, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Erlangga.
- Kartini Kartono, 2001, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Miftah Thoha, 2004, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2000 : **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2000, **Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

- 1. Hani Mandoko, 2003. Manajemen. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. BPFE-UGM, Yogyakarta.**
- Triton PB, 2005, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Tugu Publisher, Yogyakarta.**
- Syafaruddin, Statistik Terapan Untuk Penelitian. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2004.**
- Suharsimi Arikunto, 2007, Manajemen Penelitian, Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.**
- Sutrisno Hadi, 2004. Metodologi Research, Yayasan Fak. Psikologi UGM Yogyakarta.**
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.**
- Tim Penyusun, 2008, Pedoman Penulisan Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.**

