

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS
KINERJA PEGAWAI PADA
PT. SURECOINDO
(STUDI PADA PT. SURECOINDO MEDAN- INDONESIA)**

Oleh

MARDIANSYAH
04 850 0018



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2009

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA PT. SURECOINDO.**


Nama : **MARDIANSYAH**
NPM : **04 850 0018**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,


(Drs. H. Irwan Nasution, SPd. MAP)


(Dra. Rosmala Dewi, MPd)

DEKAN,


(Drs. H. M. Husni Thamrin Nasution, MSi)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C.Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelian.....	7
E.Kerangka Pemikiran	8
F.Hipotesis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengertian Kepemimpinan.....	11
B. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
C. Efektivitas Kinerja Pegawai	19
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Populasi dan Sampel	22
B.Metode Pengumpulan Data	22
C.Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	23
D.Metode dan Teknik Analisi Data	27
BAB IV DESKRIPTIF PERUSAHAAN.....	31
A.Sejarah PT. SURECOINDO	31

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

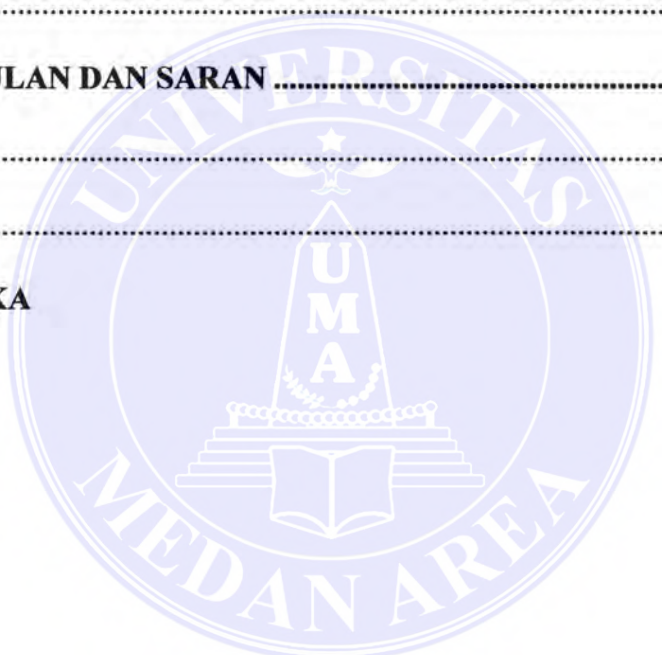
Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

B. Visi dan Misi Perusahaan	33
C. Struktur Organisasi	33
D. Bidang Usaha Perusahaan	37
E. Produk.....	37
BAB V ANALISIS DATA PENELITIAN	41
A. Hasil Data Penelitian.....	41
B. Klasifikasi Data	60
C. Analisa Data	63
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	68
A, Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kekuatan ekonomi nasional Indonesia adalah Badan Usaha Milik Swasta. Pada tahun 1990an, lembaga usaha ini cenderung mengalami peningkatan dibanding lembaga usaha negara (BUMN). Secara lebih intensif dengan hasil sektor swasta berkembang menjadi kontributor pertumbuhan ekonomi nasional. Kita menyaksikan antara tahun 1994-1996 sektor swasta “disahkan” menjadi lokomotif perekonomian nasional. Tak kurang Presiden pun pernah mengamanatkan agar 75% investasi sebagai penggerak pembangunan dipercayakan kepada dunia usaha swasta.

Pada masa tersebut, harus diakui bahwa perusahaan-perusahaan Negara atau BUMN mempunyai citra berbeda dibanding swasta. Citra BUMN pada waktu itu kurang profesional dibanding swasta. Begitu banyak penghargaan kepada manager perusahaan, dan hampir tidak ada yang jatuh kepada BUMN.

Dalam konteks pemberdayaan SDM, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya korporat yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Budaya korporat, yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para

karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Globalisasi ekonomi dan kedatangan era perubahan merupakan tantangan serius bagi para eksekutif dalam mengelola organisasinya. Dalam menghadapi adanya perubahan tersebut, kiranya perlu kehati-hatian para eksekutif untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan sekaligus menjaga kelangsungan organisasinya agar mampu bertahan hidup. Dalam era keterbukaan, batas-batas geografis bukanlah merupakan hambatan bagi kemungkinan persaingan yang timbul. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan yang ada di dalam negeri telah mempersiapkan diri untuk membina organisasinya, terutama sumber daya manusia dan sistem, untuk mampu menghadapi kedatangan pesaingannya, baik dalam industri yang sejenis maupun industri lainnya. Peranan dari *Chief Executive Officer* (CEO) untuk mengadakan perubahan sikap sangat diperlukan dalam kondisi ini. Juga, diharapkan agar masing-masing CEO memiliki kesadaran untuk mempelajari kembali dan sekaligus untuk selalu belajar memahami fenomena yang terjadi maupun perubahan tuntutan lingkungan, baik dari sisi perubahan aspirasi *stakeholders* antara lain konsumen dan karyawan maupun perekonomian secara global.

Dengan terjadinya perubahan fenomena tersebut, selain para eksekutif, sebaiknya seluruh jajaran yang bergerak di bidang yang bersentuhan langsung dengan globalisasi mempersiapkan diri secara khusus untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi termasuk jajaran perbankan, terutama di Indonesia.

Salah satu hal penting dalam proses ini adalah pengelolaan budaya korporat atau *corporate culture*. Dapat ditarik suatu kesimpulan yang umum dan tersirat didalamnya, bahwa :

1. Dalam organisasi itu ada pemimpin yang memegang kendali berputarnya roda organisasi. Pada organisasi usaha pemimpin yang terus memperhatikan bisnisnya, bila lengah ia bisa kalah dalam persaingan.
2. Setiap organisasi memiliki cara, kebiasaan dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu didalam berinteraksi satu sama lain (bermasyarakat), dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi. Kehidupan tersebut didasarkan pada keyakinan yang dimiliki, didasarkan pada falsafah hidup yang didasarkan dari hubungan manusia dengan lingkungannya. Keyakinan tersebut dijadikan sebagai asumsi dasar (*Basic Assumption*) yang mendasari semua program, strategi dan rencana kegiatan, atas dasar tersebut dibangun kegiatan-kegiatan (strategi angka panjang dan strategi jangka pendek), sehingga memunculkan nilai yang tinggi manakala kegiatan yang dilakukan tidak menyalahi dari apa yang telah diprogramkan, dan begitu pula sebaliknya.
3. Perilaku individu yang ada dalam organisasi dalam upaya melaksanakan program kerja yang telah disepakati ataupun diembannya akan memunculkan kinerja mereka.

4. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan yang diprogramkan oleh organisasi.

Keunggulan organisasi ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi korporasi atau disebut sebagai budaya korporat mendukung unggulnya kinerja korporasi, dan pada akhirnya keunggulan kompetitif korporasi, apapun indikator profesionalitasnya. Hal ini jugalah yang ditemukan dalam korporasi PT. SURECOINDO. Ada 5 pilar nilai budaya (*Core Values*) yang dimiliki oleh PT. SURECOINDO, yaitu : *Trust, integrity, professional, Customer Focus dan Excellent*. Kelima nilai-nilai budaya ini diwujudkan dalam 10 perilaku yang harus dimiliki oleh setiap pegawai PT. SURECOINDO, yaitu :

1. Saling menghargai dan bekerjasama
2. Jujur, tulus dan terbuka
3. Disiplin dan konsisten
4. Berfikir, berkata, dan bertindak terpuji
5. Kompeten dan bertanggung jawab
6. Mencari alternative dan solusi yang terbaik
7. Inovatif, proaktif dan cepat tanggap
8. Mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan
9. Orientasi pada hasil dan perbaikan terus-menerus

Muara akhir dalam proses pengelolaan organisasi dalam dunia perbankan adalah kepercayaan masyarakat terhadap sebuah bank. Kepercayaan nasabah atau konsumen itulah yang menjadi salah satu kriteria penting untuk ukuran bonafiditas sebuah perbankan. Dalam mengarahkan untuk memperoleh kepercayaan yang tinggi dari nasabah, suatu perusahaan jasa, termasuk perbankan, memerlukan kiat yang andal dalam kegiatannya yang menyangkut pelayanan. Selanjutnya diharapkan agar budaya korporat yang baku tersebut dapat dijadikan perekat untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya korporat telah berjalan dengan baik di PT. SURECOINDO, bahkan mampu memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

Faktor-faktor budaya korporat secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja, keselarasan dengan mitra kerja, kemampuan menangani masalah, kepuasan, karyawan yang bermutu dan diberdayakan, serta peningkatan mutu, jasa dan proses. Sehubungan dengan penjelasan tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus di PT. SURECOINDO Medan)*".

B. Perumusan Masalah

Untuk mengarahkan penelitian dan memperlancar data dan fakta kedalam bentuk penulisan ilmiah, maka perlu dirumuskan masalah dengan jelas, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan kajian dan pedoman arah penelitian.

Dari uraian yang telah disebutkan dalam latar belakang, maka dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. SURECOINDO Medan-Indonesia)”.

C. Tujuan Penelitian

Pada prinsipnya suatu penelitian mempunyai ciri yang menunjukkan sifat ilmiah dan objektif. Hal ini dimaksud untuk mengetahui tujuan penelitian tersebut.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran yang nyata dan objektif sejauh mana hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai pada PT. SURECOINDO Medan – Indonesia.
2. Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan mengembangkannya guna turut berpartisipasi terhadap pemecahan masalah efektivitas kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala yang dihadapi di lapangan.
2. Secara teoritis berguna bagi pengembangan pengetahuan sosial umumnya dan ilmu administrasi khususnya.

3. Secara praktis diharapkan berguna bagi PT. SURECOINDO dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

E. Kerangka Teori

Suatu kenyataan bahwa dalam kehidupan organisasional, kepemimpinan memegang peranan penting bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahkan tugas untuk memimpin organisasi yang bersangkutan. Apapun bentuk suatu organisasi, baik formal maupun informal, pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu oleh orang lain untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Sehubungan dengan itu, untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan itu sendiri muncul bersama-sama dengan adanya peradaban manusia, yaitu sejak nenek moyang manusia berkumpul bersama, berkerja bersama-sama untuk memepertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam liar disekitarnya. Sejak saat itu terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinannya.

G.R. Terry (1977:410), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan dimana satu orang yang bertindak sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan atau mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara

sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pemimpin tersebut. Sedangkan Sutarto (1991:25), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. S.P. Siagian (1997:187), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka secara sederhana dapat diinventarisasikan pengertian kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

- a) Menyangkut kegiatan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok.
- b) Menyangkut pimpinan dan bawahan
- c) Menyangkut kekuasaan

Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia (Hersey, 1994:100). Keberhasilan seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tergantung kepada cara pendekatan yang dilakukannya untuk dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Apabila cara dan teknik yang digunakan sesuai dengan keinginan bawahannya, maka seseorang pemimpin akan mendapat dukungan yang positif dan untuk itu seorang pemimpin juga perlu mempelajari sifat dan kepribadian masing-masing bawahannya.

Untuk pencapaian tujuan organisasi itu maka harus disinkronkan dengan

efektivitas, efikasi, dan kualitas sesungguhnya adalah implikasi antara hasil dan tujuan serta

menunjukkan tingkat kesesuaian antara yang dinyatakan sebagai tujuan dan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, efektifitas itu menunjukkan adanya keseimbangan antara tujuan dan dengan hasil yang dicapai. Dan dalam pencapaian tujuan itu tergantung dari kinerja pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi (dalam hal ini perbankan) yang telah direncanakan sangat perlu prestasi pegawai, karena pegawai merupakan pelaksana langsung dalam proses pekerjaan. Apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien?

Kinerja pegawai perbankan dapat dilihat dari tugas-tugas pegawai itu sendiri. Dalam bukunya yang budaya korporat dan keunggulan korporasi menurut Djokosusanto Moeljono (2003:64), indikatornya adalah :

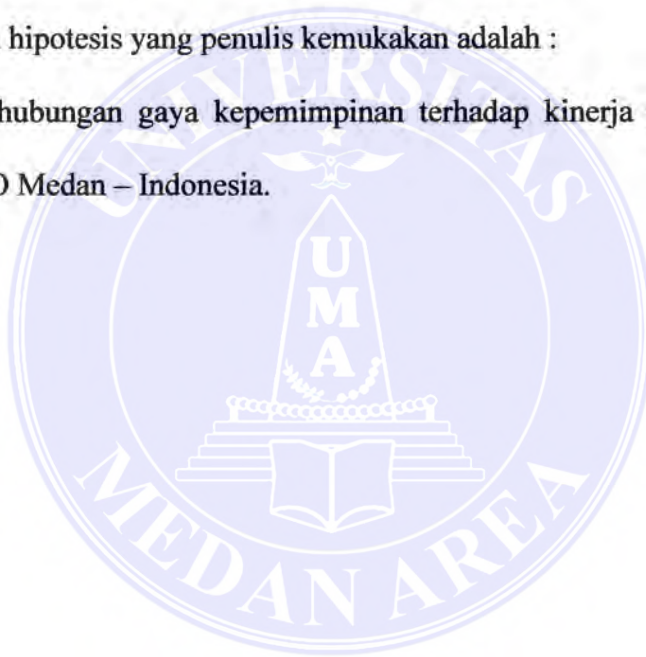
- a. Kemampuan mempertahankan pengeluaran yang minim dan memperkuat *cash-flow*.
- b. Kemampuan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kualitas produk
- c. Kemampuan memperkenalkan teknologi baru secara efektif
- d. Kemampuan membangun kapabilitas superior pada diri pegawai itu sendiri
- e. Kemampuan mempertahankan komitmen yang tinggi pada diri pegawai.

F. Hipotesis

Sugiono (2002:51) memberikan defenisi bahwa hipotesis “merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

“ Ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. SURECOINDO Medan – Indonesia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Suatu kenyataan bahwa dalam kehidupan organisasional, kepemimpinan memegang peranan penting bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahkan tugas untuk memimpin organisasi yang bersangkutan. Apapun bentuk suatu organisasi, baik formal maupun informal, pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu oleh orang lain untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Sehubungan dengan itu, untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan itu sendiri muncul bersaa-sama dengan adanya peradaban manusia; yaitu sejak nenek moyang manusia berkumpul bersama, berkerja bersama-sama untuk memepertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam liar disekitarnya. Sejak saat itu terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinannya.

G.R. Terry (1977:410), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan dimana satu orang yang bertindak sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan atau mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pemimpin tersebut.

Sedangkan Sutarto (1991:25), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. S.P. Siagian (1997:187), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka secara sederhana dapat diinventarisasikan pengertian kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

- a) Menyangkut kegiatan untuk mempengaruhi seseorang atau keompok.
- b) Menyangkut pimpinan dan bawahan
- c) Menyangkut kekuasaan

Kepemimpinan dapat terjadi baik dalam organisasi formal maupun dalam organisasi non formal. Yang dimaksud dengan organisasi formal disini yaitu suatu organisasi yang memiliki struktur relative permanent, sebagai pembagian kerja, baik secara vertical maupun horizontal dimana kegiatan di dalam organisasi dilakukan dengan prosedur dan mekanisme yang statis, pasti dan teratur. Sedangkan organisasi non formal yaitu organisasi yang memiliki struktur organisasi yang semi permanent, mudah berubah dan berkembang, sehingga dapat berbeda-beda antara jenis organisasi yang sama. Dalam organisasi non formal, meskipun prosedur dan mekanisme kerja di dalamnya sudah ditetapkan sehingga bersifat relative statis, namun dalam pelaksanaannya cenderung dengan kondisi sesaat, sehingga mudah berubah dan



Pemimpin dalam organisasi formal terikat pada pembagian kerja yang disebut struktur organisasi. Apabila suatu unit dipandang sebagai total system, maka pembidangnya sebagai unit yang lebih kecil eupakan sub system. Contohnya apabila suatu bank dipandang sebagai total system, maka didalamnya terdapat sub system seperti CSO (*Costumer Service Officer*) sebagai unit, CSR (*Costumer Service Representatif*), *Teller dan lain-lain..* Dalam konteks ini, pucuk pimpinan maupun pemimpin pembantu pada unit-unit adalah orang-orang yang diangkat oleh suatu kekuasaan yang memiliki wewenang untuk itu.

Pemimpin dalam organisasi non formal diangkat oleh anggotanya karena berbagai sebab. Diantaranya adalah karena berpengaruh dan dipercayai. Pengangkatannya sebagai pemimpin dilakukan secara tidak resmi (non formal) dan tanpa surat keputusan. apabila dilakukan pemberian surat keputusan pengangkatannya, sehingga kedudukannya sebagai pemimpin menjadi tidak resmi/formal, tidak lebih sekedar merupakan kegiatan pengukuhan belaka.

Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia (Hersey, 1994:100). Keberhasilan seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tergantung kepada cara pendekatan yang dilakukannya untuk dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Apabila cara dan teknik yang digunakan sesuai dengan keinginan bawahannya, maka seseorang pemimpin akan mendapat dukungan yang positif dan untuk itu seorang pemimpin

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 juga perlu mempelajari sifat dan kepribadian masing-masing bawahannya.

B. Pengertian Gaya kepemimpinan

Secara etimologi gaya kepemimpinan terdiridari suku kata “*Gaya*” dan “*Kepemimpinan*”. Gaya merupakan cara atau tingkah laku, sedangkan kepemimpinan adalah perihal memimpin. Kadi, secara etimologi gaya kepemimpinan itu sesungguhnya merupakan cara atau tingkah laku dalam memimpin.

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasikan dua kategori gaya ekstrem yakni : gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Toha, 1005:303)

Flippo, seperti yang dikutip oleh Ranupandojo (1994:224), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.. Sedangkan Riberu (1992:7) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia bersikap dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. Sementara itu Toha (1995:49), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

UNIVERSITAS MEDAN AREA
mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

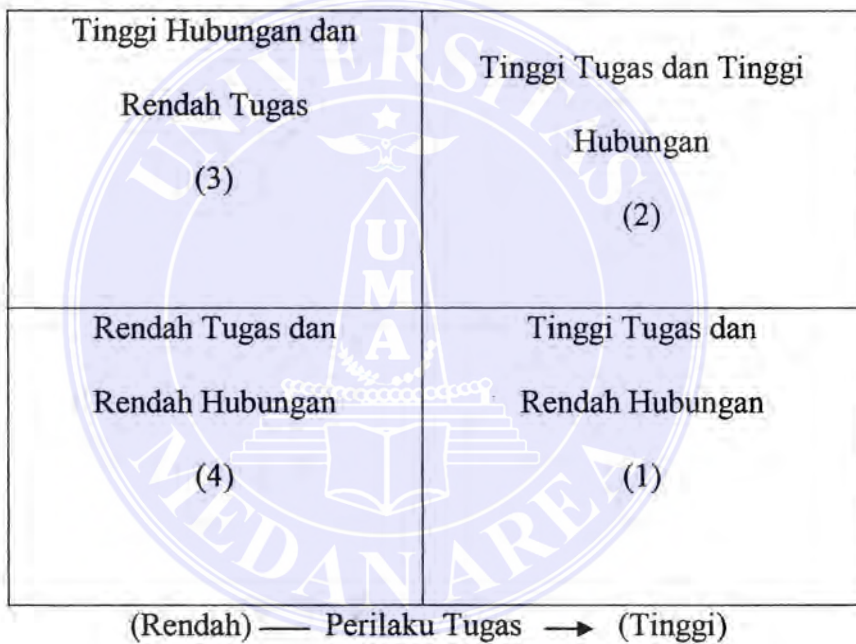
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

Gaya kepemimpinan (*Style of leadership*) merupakan suatu pola perilaku yang konsisten dan sebagai yang di ketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini sering juga disebut sebagai perilaku pimpinan (Ranupandijo, 1994:224). Perilaku ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal kita sebagai pemimpin, gaya kepemimpinan kita atau kepribadian kepemimpinan kita. Pola umum yang biasanya terlibat adalah perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku yang berorientasi pada hubungan atau beberapa kombinasi dari keduanya (Toha, 1995:76). Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (1994:114) bahwa gaya kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Kedua jenis perilaku itu, tugas dan hubungan, yang merupakan inti konsep gaya kepemimpinan, oleh Toha (1995:77) dijelaskan sebagai berikut :

1. *Perilaku Tugas* ialah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok, menerangkan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas itu harus dicapai.
2. *Perilaku Hubungan* ialah suatu perilaku seseorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi diantaranya dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan

kesempatan pada bawahan untuk menggunakan potensinya. Hal ini disifati oleh dukungan sosioemosional, kesetiakawanan dan kepercayaan bersama.

Selanjutnya dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan maka Hersey dan Blanchard membedakan 4 (empat) gaya pokok perilaku pemimpin seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



Penjelasannya sebagai berikut :

- *Kotak 1*, melukiskan tentang tinggi perilaku tugas dan rendah perilaku hubungan. Gaya semacam ini merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menyukai melakukan instruksi melalui komunikasi satu arah atau disebut juga *telling* (memberitahukan). Ciri-cirinya antara lain pemimpin memberikan perintah

khusus, pengawasan dilakukan secara ketat, menerangkan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dan dimana dilakukan.

- *Kotak 2*, menggambarkan perilaku tinggi tugas dan tinggi hubungan. Gaya ini dapat dirujuk dengan gaya *selling* (menjajakan atau disebut juga dengan konsultasi), karena dengan menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan tetapi telah diikuti dengan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan bawahan tentang keputusan yang dibuat. Ciri-cirinya antara lain pemimpin menerangkan keputusan, memberi kesempatan untuk penjelasan serta pemimpin mulai melakukan komunikasi dua arah.
- *Kotak 3*, menunjukkan tinggi perilaku hubungan dan rendah perilaku tugas yang disebut sebagai gaya *participating* (mengikutsertakan), Karena posisi kontrol atas pemecaha masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Ciri-cirinya yaitu pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan serta pemimpin dan bawahan bersama-sama membuat keputusan. Pada kondisi ini tanggung jawab pemecaha masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada bawahan.
- *Kotak 4*, menunjukkan rendah perilaku tugas dan perilakuhubungan. Ini disebut sebagai gaya *delegating* (mendelegasikan) karena seorang pemimpin melimpakna pembuatan keputusan dan pelaksanaannya kepada bawahan. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai

tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada karyawan. Pada kondisi ini bawahanlah yang memiliki control untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas.

Sehubungan dengan perilaku tugas dan perilaku hubungan, Gary Yukl (1998:49) dalam bukunya *Leadership in Organization* mengemukakan pula ciri-ciri yang ditemukan pada perilaku tugas dan perilaku hubungan yaitu sebagai berikut :

a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented Behaviour*)

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usaha-usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas misalnya merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan kepada bawahan dan menyediakan keperluan peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan.

b. Perilaku yang berorientasi pada hubungan

terjadi dimana para manajer lebih mendukung dan membantu para bawahan, memperlihatkan kepercayaan dan rasa percaya, penuh perhatian dan bertindak ramah, mencoba untuk mengerti masalah bawahan, membantu untuk mengembangkan para bawahan dan meningkatkan karier mereka.

Kalau kita telusuri dan sebagai bahan perbandingan, maka gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis manajemen disajikan tidak persis

sama. Semuanya memiliki pendapat yang berbeda-beda. Walau begitu, makna dan

hakikatnya sama yaitu bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Untuk memilih gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan maka perlu diperhatikan berbagai macam faktor seperti faktor organisasi, pemimpin, bawahan serta situasi penugasan (Ranupandojo, 1994:227)

C. Efektivitas kinerja pegawai

1. Pengertian efektivitas

Dalam ensiklopedia umum (Shadily, 1987:296), efektivitas diartikan sebagai sesuatu hal yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya. Bila dikaitkan dengan bisnis, maka efektivitas merupakan pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dagang dan kemungkinan membuat laba atau keuntungan (Widjaja, 1988:79)

Efektivitas sesungguhnya adalah implikasi antara hasil dan tujuan serta menunjukkan tingkat kesesuaian antara yang dinyatakan sebagai tujuan dan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, efektivitas itu menunjukkan adanya keseimbangan antara tujuan dan dengan hasil yang dicapai.

2. Kinerja pegawai

Kinerja berarti daya guna, prestasi atau hasil (Shadily, 1992:425). Dalam kamus *The New Webster Dictionary*, *performance* berarti prestasi, pertunjukan atau pelaksanaan tugas. Definisi lebih luas mengenai *performance* diberikan oleh

Bernardin dan Russelm sebagaimana yang dikutip oleh Ruky (2001:15) sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”

(Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Dalam defenisi mereka, kedua penulis tersebut juga menekankan pengertian kinerja sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” dari sebuah pekerjaan atau kontribusi mereka pada organisasi. Meskipun pengarang diatas menekankan *outcome* yang dihasilkan dalam fungsi atau aktivitas dalam waktu tertentu, namun secara umum suatu kinerja sering diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* yaitu konsep kinerja yang demikian menepis semua defenisi yang memasukkan parameter kemampuan, prosedur dan perilaku kedaam pengukuran kinerja. Yeremias T. Keban (2004:194), kinerja individu mempersoalkan apakah tujuan atau misi individu sesuai dengan misi organisasi, apakah individu menghadapi hambatan dalam bekerja dn mencapai hasil, apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja.

3. efektivitas kinerja pegawai

Untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi (dalam hal ini perbankan) yang telah direncanakan sangat perlu prestasi pegawai, karena pegawai merupakan pelaksana langsung dalam proses pekerjaan. Apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien?

Kinerja pegawai perbankan dapat dilihat dari tugas-tugas pegawai itu sendiri. Dalam bukunya yang budaya korporat dan keunggulan korporasi menurut Djokosusanto Moeljono (2003:64), indikatornya adalah :

- a. Kemampuan mempertahankan pengeluaran yang minim dan memperkuat *cash-flow*.
- b. Kemampuan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kualitas produk
- c. Kemampuan memperkenalkan teknologi baru secara efektif
- d. Kemampuan membangun kapabilitas superior pada diri pegawai itu sendiri
- e. Kemampuan mempertahankan komitmen yang tinggi pada diri pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A..Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. SURECOINDO Medan yang berjumlah 36 orang. Penetapan pegawai sebagai populasi berdasarkan pertimbangan bahwa mereka sudah memiliki pengalaman dan juga telah mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku bagi pegawai. Dengan merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto (1996:104) yang mengatakan, apabila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil seluruhnya. Namun bila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel diambil sebesar 10% - 15%, 20% - 25%, atau lebih.

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan melalui berbagai literatur yang relevan dengan judul penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui buku, majalah, dokumen serta bahan-bahan tertulis lainnya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

Dalam pengumpulan data di lapangan, penulis melaksanakan 3 pendekatan yaitu :

a. Observasi

Merupakan kegiatan penelitian dengan jalan melakukan penghimpunan data penelitian, dan data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti dengan cara penggunaan panca indera. Teknik observasi yang digunakan adalah dengan cara mengamati perubahan mimik wajah responden saat dilakukannya wawancara.

b. Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab ssambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara.

c. Kuisisioner

Yaitu berupa rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada respnden untuk diisi. Selanjutnya angket/ kuisisioner dikembalikan kepada peneliti.

C. Variabel dan Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini hanya ditentukan dua varibel untuk diteliti yaitu variable

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor atau unsur yang menentukan atau yang mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau faktor atau unsur lain yang pada gilirannya atau faktor yang kedua disebut itu disebut variabel terikat.

“ Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor atau unsur yang ada atau yang muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas “.

Variabel bebasnya dalam penelitian ini ialah “ Gaya Kepemimpinan “ dengan indikatornya :

1. Spesialisasi kegiatan.
2. Standarisasi kegiatan.
3. Koordinasi kegiatan.
4. Sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan.
5. Rentang kekuasaan.

Variabel terikatnya ialah “ Efektivitas Kinerja Pegawai “ dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Kemampuan dalam memperbaiki kinerja.

Defenisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksana bagaimana caranya mengukur suatu variable (Singarimbun, 1995 : 46)

Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indicator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi penelitian.

Adapun definisi operasional yang di gunakan adalah :

1. Variabel Bebas/Independent variable (X) : *Gaya kepemimpinan yang menjadi indikatornya :*

- b. Menjaga hubungan kerja yang baik dengan semua pihak untuk kelancaran penyelesaian pekerjaan.
- c. Memberikan kesempatan kepada rekan kerja / bawahan untuk mengemukakan pendapatnya secara terbuka dan konstruktif.
- d. Menerima saran dan kritik dari rekan kerja.
- e. Memberikan apresiasi dan kritik dari rekan kerja.
- f. Konsekuensi menjalankan keputusan yang telah disepakati bersama.
- g. Mempertanggungjawabkan dan tidak menyalahgunakan wewenang dalam menjalankan tugas.
- h. Mengutamakan penyelesaian masalah dan bukan mencari kesalahan rekan kerja.
- i. Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan yang dihadapi oleh pelanggan.
- j. Memperbaiki/ mengembangkan sistem dan metode kerja yang dapat memberikan nilai tambah perusahaan.

- k. Memberikan arahan, dukungan, feedback maupun kritik dan konstruktif kepada bawahan yang ditujukan untuk meningkatkan kerja masing-masing individu.

2. Variabel terikat. Dependent variable (Y)

Variable terikat dalam penelitian ini adalah *efektifitas kinerja pegawai* dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan menguasai produk Multi Level marketing (MLM).
- b. Kemampuan memahami nilai-nilai budaya perusahaan.
- c. Kompeten dan bertanggung jawab dalam bekerja.
- d. Kemampuan menerapkan disiplin dan konsisten dalam bekerja.
- e. Kemampuan bekerja sesuai dengan KPI (Key Person Indicator) yang telah ditentukan.
- f. kemampuan untuk memberikan solusi dan hasil terbaik.
- g. kemampuan untuk berpikir, berkata dan bertindak terpuji.
- h. Kemampuan untuk saling menghargai dan bekerjasama.
- i. Kemampuan untuk bersikap inovatif, proaktif dan cepat yanggap.
- j. Kemampuan untuk berorientasi pada nilai tambah dan perbaikan terus menerus.

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan penulis adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dengan menggunakan perhitungan statistik.

1. koefisien Korelasi Product moment

Metode pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Efektifitas Kinerja Pegawai).

Koefisien Korelasi Product Moment dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

N = Jumlah sampel

Hasil perhitungan akan memperlihatkan tiga kemungkinan yaitu :

- a. Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- b. Nilai r yang negative menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya variabel yang lain.
- c. Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Untuk mengetahui tingkat (tinggi rendahnya) korelasi antara kedua variabel (bebas dan terikat) dari hasil perhitungan koefisien korelasi, penulis menggunakan table pengglongan korelasi (r) untuk menafsirkan atau menginterpretasikannya sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0, 40 – 0, 599	Sedang
0, 60 – 0,799	Kuat
0, 80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber. Sugioyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung, 1994

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi product moment (Sugiyono, 2002 : 149)

3. Teknik Penentuan Skor

Melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan maka ditentukan *score* dari setiap pertanyaan sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Setiap alternatif jawaban akan diberi dkore berbeda.

Adapun penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda yaitu :

1. untuk jawaban alternatif Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Untuk jawaban alternatif Setuju (S) diberi skor 4.
3. Untuk jawaban alternatif Tidak Tahu (TT) diberi skor 3.
4. Untuk jawaban alternatif Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Untuk jawaban alternative Sangat Tidak Setuju (STS) diberi dkor 1.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

Selanjutnya untuk mengetahui katagori jawaban responden masing-masing variabel penelitian apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah atau sangat rendah maka terlebih dahulu ditentukan interval dengan cara :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Maka diperoleh :

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian dapat ditentukan katagori jawaban untuk masing-masing variabel, yaitu :

1. Skor untuk katagori sangat tinggi : 4,24 - 5,00
2. Skor untuk katagori tinggi : 3,43 - 4,23
3. Skor untuk katagori sedang : 2,62 - 3,43
4. Skor untuk katagori rendah : 1,81 - 2,61
5. Skor untuk katagori sangat rendah : 1,00 - 1,80

Untuk mengetahui katagori jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden apakah termasuk sangat tinggi, tinggi, sedang, sangat rendah maka jumlah jawaban responden akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dan hasil pembagian itu akan diketahui jawaban responden termasuk katagori sama.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23



BAB IV

DESKRIPTIF PERUSAHAAN

A. Sejarah PT. SURECOINDO

Pembentukan perseroan ini mempunyai lintasan sejarah yang diawali dengan perjalanan seseorang putra daerah Sumatera Utara khususnya putera medan yaitu drs. Ahmad elfalah, MA yang menuntut ilmu ke negeri jiran Malaysia untuk mengambil gelar Master dalam bidang kajian Islamic Banking di University Sains of Malaysia. Dalam masa menuntut beliau diperkenalkan dengan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis Multi Level Marketing yang berdasarkan Syari'ah agama Islam yaitu Sure return Corporation (M) Sdn Bhd. Karena kegigihan dan keuletan beliau dalam menjalankan suatu bisnis, maka dengan penuh keyakinan beliau mengajukan suatu proposal kepada pihak Sureco (M) Sdn. Bhd untuk dapat membawa usaha yang telah maju tersebut ke Indonesia khususnya Sumatera Utara yang berkedudukan di kota Medan.

Melalui negosiasi yang cukup panjang akhirnya pihak Sureco (M) Sdn. Bhd, bersedia untuk melakukan pembicaraan. Maka pada tanggal 14 April 2001 musyawarah pertama kali diadakan di Malaysia antara Ahli Lembaga Pengarah dari Sureco (M) Sdn. Bhd dengan Bapak Drs. Ahmad Fatwa Elfalah, MA dari indonesia untuk membahas rencana kerjasama dan setelah melalui diskusi yang cukup a lot maka disimpulkan bahwa kerjasama antara Sureco (M) Sdn. Bhd dengan PT.

UNIVERSITAS MEDAN AREA bentuk transfer teknologi. Setelah kesepakatan dicapai,

maka pada tanggal 10 Agustus 2001 dengan berdasarkan kepada akte Notaris Idham, SH dengan nomor :

115 tanggal 29 Januari 2001 yang berkedudukan di Medan dan telah mendapatkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan 1 Nomor : C-05467 HT.01.01.2001, PT. Surecoindo yang berkantor sementara di jalan Denai No. 139 medan dibawah jkepemimpinan Drs. Ahmad fatwa Elfalah, MA sebagai Direktur Utama.

Sesuai dengan perkembangan perusahaan maka atas kebijaksanaan dari para pimpinan PT. Surecoindo, lokasi kantor yang semula berada di Jalan Denai No. 139 di pindahkan ke jalan Arief Rahma Hakim No. 134 medan dan memiliki pabrik pengolahan yang beroperasi di Kawasan Industri Medan (KIM) I Komplek PT. Miel Nusantara I, jalan Pulau Irian Lot 13-14 B Mabar, Sumatera Utara.

Berkat usaha penuh ketekunan dan kesabaran serta dibarengi dengan doa akhirnya pada awal tahun 2003 pabrik PT. Surecoindo mulai beroperasi untuk siap produksi. Maka pada tanggal 03 Maret 2003 bertepatan dengan Tahun Baru Hijriah 1 Muharram 1424 H, PT. Surecoindo melakukan peresmian dilakukan oleh Gubernur Sumatera Utara yaitu H. Tengku Rizal Nurdin yang didampingi oleh direktur Utama PT. Surecoindo dan disaksikan oleh Ahli Lembaga Pengarah Sure Return Corporation (M) Sdn. Bhd serta para tamu undangan lebih kurang 1500 orang yang memenuhi gedung upacara peresmian tersebut. Peresmian tersebut sangat meriah dimana Bapak Gubernur Sumatera Utara menyampaikan rasa gembiranya karena

UNIVERSITAS MEDAN AREA

telah berdirinya satu perusahaan yang dipimpin oleh seorang anak bangsa Melayu

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

yang masih muda apalagi perusahaan tersebut memproduksi minuman kesehatan yang memiliki manfaat cukup besar bagi masyarakat baik dalam kesehatan dan peningkatan kesejahteraan dengan ikut serta memasarkan produk tersebut melalui sistem Multi Level Marketing Syari'ah.

B. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Surecoindo adalah sebuah perusahaan Multi Level Marketing (MLM) Syari'ah Indonesia yang didirikan untuk mewujudkan wadah perjuangan ekonomi bagi seluruh warga Indonesia khususnya umat Islam bagi mencapai visi peningkatan ekonomi umat dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Pengeluaran produk-produk halal dan bermanfaat untuk menyelamatkan umat dari produk syubhat (yang meragukan) merupakan misi utama PT. Surecoindo. Untuk mencapai tujuan itu maka PT. Surecoindo telah mendirikan pabrik sendiri di Kawasan Industri Medan (KIM). Disamping itu, PT. Surecoindo berniat untuk menciptakan mitra-mitra Multi Level Marketing yang mengamalkan ajaran Islam dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan usaha niaga untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

C. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan, struktur organisasi merupakan suatu kewajiban yang harus dibuat dan diaplikasikan oleh pimpinan perusahaan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi yang telah dibuat akan membantu memberikan pengertian yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Jelas bagaimana pembagian tugas yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

setiap pekerja tahu dari mana sumber perintah kerja, kerja dan kepada siapa ia bertanggung jawab.

Dengan adanya struktur organisasi diharapkan tercapainya suatu koordinasi yang efektif diantara unit-unit maupun bagian-bagian dalam organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu struktur yang digunakan sesuai dengan kondisi yang dibuat perusahaan agar pendayagunaan sumber daya yang ada dapat optimal.

Struktur organisasi yang dilaksanakan PT. Surecoindo merupakan struktur organisasi garis (line). Dalam struktur organisasi garis, rantai perintah adalah jelas dan mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajerial. Seperti yang terlihat pada bagan organisasi PT. Durecoindo, dimana setiap pekerja mempunyai hubungan pelapor hanya dengan satu atasan sehingga ada satu kesatuan perintah.

Operasional perusahaan diawali oleh Komisaris dan dikelola oleh Direktur Utama yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang (RUPS). Adapun wewenang dan tanggung jawab masing- masing bagian sebagai berikut :

1. Komisaris

Bertugas melaksanakan kegiatan pengawasan atas jalannya pengurusan perseorangan dan melaksanakan tugas – tugas yang secara khusus diberikan kepadanya sesuai dengan anggaran dasar juga melakukan pengawasan dan evaluasi atas pelaksanaan peraturan dan ketentuan serta kebijakan perusahaan, terutama dibidang yang berhubungan dengan tujuan dan lapangan usaha.

2. Direktur Utama

Direktur Utama adalah pimpinan utama di dalam perusahaan dalam mengambil keputusan dan penanggung jawan utama atas jalanya dan tercapainya tujuan perusahaan serta mengkoordinir tugas pelaksana operasional sesuai dengan tujuan perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab ke dalam kepada Rapat Umum Pemegang saham (RUPS). Ruang lingkup tugas Direktur Utama adalah operasional produksi dan marketing.

Dalam melaksanakan tugas operasional Direktur Utama dibantu oleh Direktur Operasional.

3. Direktur operasional

Direktur Operasional adalah merupakan perpanjangan tangan dari Direktur Utama dalam melaksanakan operasional perusahaan secara keseluruhan. Dalam melaksanakan tugasnya Direktur Operasional bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Dalam melaksanakan tugas operasionalnya dibantu para staf yaitu :

a. Kepala Bagian Umum yang membawahi :

- Seksi Administrasi dan Personalia / SDM
- Seksi perlengkapan dan transportasi
- Seksi Keamanan

b. Kepala Bagian entry Data Processing yang membawahi :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Data entry

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

- Penyimakan Data
- c. Kepala Bagian Marketing
 - Customer Service
 - Unit Penjualan
 - Unit Publikasi dan Litbang
- d. Kepala Bagian Keuangan :
 - Accaunting
 - Finance
 - Bonus ddan Laporan
- e. Kepala Bagian R dan D
 - Apoteker
 - Konsultasi Kesehatan

Khusus untuk produksi Direktur Operasional dibantu oleh :

- a. Manager Pabrik
- b. Wakil Manager pabrik
- c. Supervisor I, mengawasi produksi bahan baku dan proses Kopi Cenkudu dan the As-Shihah.
- d. Supervisor II, mengawasi produksi bahan baku dan proses Jus Kudu, Jus, Cenkudu, Sirup Kudu, Kapsul at-Tharir Cenkudu dan Pasta Gigi Cenkudu.

Setiap supervisor dibantu oleh kepala unit yaitu :

- Kepala Unit Mixer

- Kepala Unit Bahan Baku
- Kepala Unit Jus dan Sirup
- Kepala Unit Kapsul
- Kepala Unit Pasta Gigi
- Kepala Unit The

D. Bidang Usaha Perusahaan

PT. Surecoindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Bisnis Multi Level Marketing (MLM) yang berdasarkan kepada Syari'ah Islam dan terdaftar sebagai anggota Asosiasi Penjualan langsung Indonesia (APLI). Produk-produk yang dihasilkan adalah produk kesehatan yang terjamin kehalalannya. Di mana pengelolaan dan pemasarannya merupakan transfer teknologi yang diterapkan oleh Sure Return corporation (M) Sdn Bhd. Produk awal dan juga merupakan produk unggulan dari pada PT. Surecoindo adalah kopi merupakan minuman kesehatan yang diberi nama ” kopi Cenkudu ”, Produk ini juga telah di hak patenkan.

Pemasaran yang dilakukan oleh PT. surecoindo adalah dengan membina para anggota yang disebut dengan Mitra Niaga. Selain memperoleh keuntungan secara langsung Mitra Niaga akan memperoleh bonus-bonus yang akan diberikan tiap akhir bulan berdasarkan penjualan yang dilakukan oleh mitra niaga tersebut dan sesuai jenjang kepangkatan yang diraih.

E. Produk

Produk yang dibuat adalah merupakan kebutuhan masyarakat yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 dikonsumsi setiap hari. Karena itu, bagian pemasaran bertugas seolah-olah sebagai ”
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
 Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

mata perusahaan ”, yang harus selalu jeli dalam mengamati kebutuhan konsumen. Mereka yang ada di bagian ini harus secara terus menerus memberikan saran perbaikan atau kalau perlu melakukan perubahan desain produk y disesuaikan dengan keinginan pelanggan. Dari sini dapat dihasilkan produk yang betul-betul baru bagi perusahaan atau modifikasi dari produk yang sudah ada.

Produk perdana PT. Surecoindo adalah minuman kesehatan yaitu Kopi Cenkudu Coffe Mix. Kopi yang dibuat dari 100% bahan-bahan alami (natural) dan berdasarkan pada kehalalan. Kopi Cenkudu 6 in 1 yang terdiri dari mengkudu, jahe, cendawan merah (Ganoderma Lucidum/Lingzi), ekstrak kopi, krimer rendah lemak yang terbuat dari kacang kedelai, dan ditambah gula tebu. Sebagai minuman kesehatan dengan konsep Coffe Mix. Kopi Cenkudu mempunyai khasiat antara lain :

1. Menyegarkan dan Menghangatkan badan.
2. Membuang angin dalam badan.
3. Melancarkan pembuangan air besar dan air kecil
4. Menstabilkan berat badan
5. Mengurangi tekanan stres.
6. Menghilangkan racun kimia dari dalam tubuh,
7. Memperlancar peredaran darah.
8. mengikis timbunan kolesterol dan lemak jahat pada pembuluh darah, dll.

Kopi cenkudu bisa diminum dalam keadaan panas maupun dingin. Namun bila ingin diminum dingin terlebih dahulu harus diseduh dengan air panas untuk

melarutkannya. Baru kemudian ditambah dengan susu dan es untuk menambah cita rasanya.

Pada milad I (hari jadi) pada tanggal 03 Maret 2004 yang dilaksanakan di Gedung Uniland Plaza Medan PT. Surecoindo telah mengeluarkan 3 (tiga) Produk baru yaitu Kus Kudu, Jus Cenkudu dan Sirup Kudu yang tidak kalah khasiatnya dengan kopi Cenkudu, karena seperti Kopi cenkudu ketiga produk baru tersebut juga dibuat dari bahan dasar yang sama yaitu mengkudu dan cendawan merah. Hanya cara pengolahan dan campurannya yang berbeda disesuaikan dengan kegunaannya. Dengan telah banyak masyarakat yang tertolong dan sembuh dari berbagai macam penyakit seperti kolestrol, darah tinggi, asam surat, maag, ambeien (wasir), diabetes, obesitas, kista, depresi, gangguan kecerdasan dan masih banyak lagi. Produk-produk yang dihasilkan PT. surecoindo telah terdaftar dan mendapatkan persetujuan dari Badan Pengawasan Obat dan Makanan (Badan POM) untuk dipasarkan karenanya bagi mitra niaga dan pelanggan tidak perlu ragu untuk mengkonsumsi produk tersebut karena telah terjamin kehalalan dan kebaikannya.

Produk dihasilkan adlah produk-produk kesehatan yang terjamin kehalalan dan kebaikannya karena dibuat dari tumbuhan – tumbuhan berkhasiat. Produk-produk yang ada di produksi sendiri hal ini menunjukkan ada standarisasi mutu produk, sebagaimana dimaklumi bahwa standarisasi mutu produk adalah transfer teknologi yang diterapkan oleh Sure Return Corporation (M) Sdn Bhd.

Pada usianya yang ketiga ini PT. Durecoindo telah memproduksi 5 (lima)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

jenis berupa minuman kesehatan yaitu Kopi Cenkudu, Jus Kudu, Sirup cenkudu serta

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

Kapsul At-tahir Cenkudu dan 10 (sepuluh) jenis produk untuk kebersihan rumah tangga yang tergabung dalam nama Sure nazif mulai dari Pembersih lantai, Pemutih Pakaian, Pewangi Pakaian, Sabun cair Pencuci Tangan, sabun Cair Pencuci Piring, Sampo untuk Kendaraan, sampai Detergent untuk Pakaian yang bisa dalam mesin cuci. Berikut menyusul The As-Shihah cenkudu, Sure Lemon Tea, Pasta Gigi Cenkudu, Minyak Kayu Putih, Lulur Badan, Sabun Krim, Pembersih Kaca, Pelicin Pakaian dan Pengkilat Kendaraan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan efektivitas kinerja pegawai di PT.SURECOINDO. Hal tersebut dibuktikan melalui analisis korelasi sederhana antara X dengan Y menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,606 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,367. Keadaan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 36,7 % terhadap pencapaian efektivitas kinerja pegawai di PT. SURECOINDO. Dengan demikian, terbukti bahwa gaya kepemimpinan mampu menunjang efektivitas kinerja pegawai di PT. SURECOINDO.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diketahui bahwa efektivitas kinerja pegawai di PT.SURECOINDO adalah tinggi. Hal ini terlihat dimana para pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, juga dapat dikatakan para karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

3. Pimpinan di PT.SURECOINDO dalam hal ini telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagaimana mestinya.

B. SARAN

1. Diharapkan kepada pimpinan PT.SURECOINDO agar mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan iklim kerja yang ada di perusahaan sehingga dapat tercipta suasana yang harmonisdiperusahaan tersebut.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan hendaknya harus berdasarkan pada kebutuhan pegawai dan kepentingan perusahaan dan bukan hanya berlandaskan emosional pimpinan yang hanya mementingkan kepentingan pribadi serta kerabat dekat saja.
3. Pimpinan hendaknya harus lebih memotivasi para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas agar efektivitas kinerja pegawai dapat tercipta demi peningkatan kualitas pegawai. Kebutuhan-kebutuhan pegawai juga harus lebih diperhatikan agar pegawai bila bekerja secara lebih maksimal.
4. Untuk melengkapi penelitian ini diharapkan adanya penelitian lanjutan yang dilakukan terhadap variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai selain dari variabel-variabel yang telah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, PT. Rineka Cipta, Edisi Revisi IV, Cetakan XI.

Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7e*. Jakarta, PT.Prenhallindo, Cetakan V.

Echols, John M. Dan Hasan Shadily, 1992. *Kamus Ingsris Indonesia*, Jakarta, PT. Gramedia, Edisi ke-3.

Faisal, sanapiah, 1999. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta, CV. Rajawali, Cetakan IV.

Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, PT. Bumi Aksara, Cetakan IV.

Harsey, Paul dan Kenneth H. Blanchard Akih Bahasa Agus Dharma, 1994. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga, Cetakan IV.

Kartono, Kartini, 1994. *Psikologi Sosial untuk Managemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada , Edisi III, Cetakan IV.

Moeljono, Djokosantoso, Dr.2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta PT. Gramedia.

Nawawi, H. Hadari dan H.M Martini Hadari, 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, Cetakan II.

Purwadarminta, W.J.S.1993. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta, Balai Pustaka, Cetakan XIII.

Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan, 1994. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE, Edisi IV.

Riberu, J. 1992. *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta, CV. Pedoman Ilmu Jaya, Cetakan IV.

Rivai, Veithzal, Dr, Prof. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers, edisi kedua.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta, Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. 2005. *Bank Soal Statistik dan SPSS*. Jakarta, PT. Gramedia.
- Shadily, Hassan. 1987. *Endiklopedi Umum*. Yogyakarta, Kanisius, Cetakan VII.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, PT. Rineka Cipta, Cetakan III.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Cetakan II.
- Terry, George R. 1997. *Principles of management*. Illinois, Richard D. Irwin, Inc. Seven Edition.
- Thoha, Miftah. 2003. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta, Rajawal Pers.
- _____. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta .PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan VI.
- _____. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Widjaja, A.W. 1998. *Kelembagaan dan Organisasi*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary (Alih Bahasa Yusuf Udaya). 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi* . Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Yokoyama, John dan Joseph Michhelli, Ph.D. 1995. *When Fish Fly, Pembelajaran untuk Menciptakan Tempat Kerja Yang Menggairahkan dan Memotivasi*. Jakarta, PT. Gramedia.