

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**YUSTINA SIMARMATA
NIM : 05 832 0147**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2008**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

RINGKASAN

YUSTINA SIMARMATA, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN, di bawah bimbingan Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Pembimbing I dan Hery Syahril, SE, Msi, selaku Pembimbing II.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Demikian juga halnya pada PT. Medcomm Technologies Medan, kepemimpinan pada setiap bagian selalu mengalami perubahan sesuai dengan kepribadian dan latar belakang pemimpin yang menjabat. PT Medcomm Technologies adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang telekomunikasi, juga melaksanakan restrukturisasi kepemimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan juga untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara tidak langsung, perubahan gaya kepemimpinan juga berdampak negatif kepada penyerapan anggaran dari rencana keuangan yang sudah ditetapkan oleh kepemimpinan sebelumnya. Dari pengertian di atas ada 3 kesimpulan yang berarti yang dapat kita, yaitu:

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, serta kualitas kepemimpinana seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan anggota kelompok.
- c. 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.

Para ahli satu sama lain memberikan pengertian yang berbeda-beda sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah:

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- b. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

Produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber sumber daya yang tersedia. Sedangkan untuk menganalisa data yang telah dihimpun dalam penelitian ini, penulisan menggunakan regresi linear yaitu dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bx \dots$$

Ket:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = arah peningkatan atau penurunan

x = variabel bebas

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Fungsi-fungsinya	5
B. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan.....	8
C. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan.....	14
D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya.....	15
E. Metode Pengukuran Produktivitas.....	19
F. Kerangka Konseptual.....	21
G. Hipotesis.....	21
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Definisi Operasional	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV : ANALISA DAN EVALUASI

A. Analisa.....	27
1. Sejarah Singkat Perusahaan	27
2. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan.....	35
3. Usaha-usaha meningkatkan Produktivitas kerja karyawan	38
4. Produktivitas kerja karyawan dan Metode pengukurannya	39
5. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan cara mengatasinya	42
B. Evaluasi.....	43
1. Analisa Regresi	43
2. Uji Tabel.....	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



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. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin.

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.

Pemimpin sejati adalah seorang pemberi semangat (*encourager*), motivator, inspirator, dan maximizer. Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak bisa diterima oleh para pemimpin konvensional yang justru mengharapkan penghormatan dan pujian (*honor and praise*) dari mereka yang dipimpinnya. Semakin dipuji bahkan dikultuskan,

semakin tinggi hati dan lupa dirilah seorang pemimpin. Justru kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kerendahan hati (*humble*).

Pada dasarnya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia agar mereka bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, pemimpin harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dipimpinnya secara terus menerus dan sistematis dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN, kepemimpinan pada setiap bagian selalu mengalami perubahan sesuai dengan kepribadian dan latar belakang pemimpin yang menjabat. Di sisi lain karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan menggerakkan dan mengendalikan sumber daya lain yang ada. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka pemimpin harus dapat menggerakkan serta mengarahkan, membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan itu dengan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang telekomunikasi, juga melaksanakan restrukturisasi kepemimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan juga untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemimpin tiap masing-masing berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dipimpinnya

sesuai dengan gaya kepemimpinan masing-masing. Perubahan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan tentu berdampak baik secara positif ataupun negative pada produktivitas karyawan.

Perubahan kepemimpinan yang terjadi membutuhkan adaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga secara langsung menyebabkan pelaksanaan kegiatan manajemen (perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengawasan) kurang terlaksana dengan baik dan berakibat pada turunnya produktivitas kerja karyawan. Secara tidak langsung, perubahan gaya kepemimpinan juga berdampak negatif kepada penyerapan anggaran dari rencana keuangan yang sudah ditetapkan oleh kepemimpinan sebelumnya.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut : “Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan sudah tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti yang bermaksud mengadakan penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS



A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Fungsi-fungsinya

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping bidang manajemen yang lainnya, seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran ataupun manajemen keuangan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berbagai istilah yang dianggap sama artinya dengan manajemen sumber daya manusia adalah power management, personnel administration, personnel management dan labour management. Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para ahli didefinisikan secara berbeda. Sebagai penjelasan lebih lanjut, dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Flipppo (2001 : 14) menjelaskan bahwa “Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja”.

Menurut James (2003 : 2) menjelaskan bahwa “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan adalah bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang dari manajemen yang menitik beratkan pada kegiatan tenaga kerja, mengelolanya sedemikian rupa dalam pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan tujuan-tujuan organisasinya. Selain itu dapat juga dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendayagunaan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga efektivitas dan efisiensi tenaga kerja ditingkatkan semaksimal mungkin.

2. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi. Sasaran manajemen sumber daya manusia adalah mengusahakan untuk mendapatkan atau menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, selanjutnya membina dan mengembangkan tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan suasana kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan dan pekerjaan dengan perusahaan.

Triton PB (2005 : 15), menjelaskan bahwa fungsi sumber daya manusia adalah :

a. Fungsi Manajerial.

Fungsi Manajerial itu terdiri dari :

1) Perencanaan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang harus dilakukan oleh manajer, dengan menentukan lebih dahulu program sumber daya manusia untuk masa yang akan datang yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2) Organisasi.

Manajer sumber daya manusia harus membentuk suatu organisasi dengan merencanakan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik, dalam hal ini organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan.

Pengarahan adalah merupakan fungsi manajerial tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan efektif.

4) Pengawasan.

Pengawasan adalah merupakan fungsi sumber daya manusia menyangkut masalah pengawasan dari berbagai kegiatan sesuai dengan rencana kepegawaian yang telah dirumuskan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional terdiri dari :

1) Pengadaan.

Pengadaan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang menyangkut masalah penentuan jumlah kebutuhan karyawan, penarikannya, seleksi dan penempatannya sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengembangan.

Pengembangan adalah fungsi operasional yang menyangkut bagaimana mengembangkan karyawan agar mereka dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat diartikan sebagai fungsi pemberian balas jasa terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka, baik tenaga, pemikiran-pemikiran dalam usaha pencapaian sasaran tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

4) Pengintegrasian.

Pengintegrasian menyangkut masalah penyesuaian, keinginan dari individu-individu atau karyawan dengan keinginan perusahaan dan masyarakat, dengan demikian para manajer perlu memahami perasaan

dan sikap dari karyawan untuk mempertimbangkan dan merumuskan serta menetapkan berbagai kebijakan organisasi atau perusahaan.

5) **Pemeliharaan.**

Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia memperlakukan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

Pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

6) **Pemutusan hubungan.**

Merupakan fungsi yang terakhir dalam fungsi operasional, pada fungsi ini memperlakukan bagaimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Tujuan dari semua kegiatan ini adalah untuk membantu tercapainya tujuan pokok organisasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari perolehan karyawan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan perbaikan kondisi karyawan.

B. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Sondang (2000 : 170), terdapat karakter pemimpin unggul yang berhasil dihimpun dan disusun secara berurutan sebagai berikut :

- a. Kejujuran.
- b. Kompeten.
- c. Berorientasi ke depan.
- d. Memberi inspirasi.
- e. Cerdas.
- f. Adil
- g. Berwawasan luas.
- h. Berterus terang.
- i. Kaya dengan imajinasi.
- j. Dapat dijadikan pegangan.
- k. Menyemangati.
- l. Berani.
- m. Penuh perhatian.
- n. Ahli dalam membangun kerjasama.
- o. Dewasa.
- p. Mempunyai ambisi.
- q. Mampu menentukan arah.
- r. Mampu mengendalikan diri.
- s. Loyal.
- t. Mandiri”.

Seperti manajemen, kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kartini Kartono, (2001 : 294) menerangkan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”.

Miftah Thoha, (2004: 345) “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama”.

Dari pengertian di atas, ada 3 (tiga) kesimpulan yang berarti yang dapat kita ambil, yaitu :

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, serta kualitas kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan, para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga sejumlah cara secara tidak langsung.
- c. 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.

2. Gaya Kepemimpinan

Berikut ini penulis akan menguraikan gaya kepemimpinan menurut Fitri R. Gonzally (2005 : 170-173), yaitu :

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) Kepemimpinan Partisipasif.

Kepemimpinan partisipasif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c) **Kepemimpinan Delegatif.**

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

d) **Kepemimpinan Situasional.**

Bentuk kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kennet H. Blanchard di Pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960. bentuk yang dikembangkan beliau ini pada awal memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan bentuk praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu cara pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Bentuk kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Kalau kita perhatikan dan sebagai perbandingan, maka bentuk kepemimpinan yang dikemukakan di atas tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Bentuk perilaku kepemimpinan memusatkan pada bentuk pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Donald (2004 : 299-300) telah mengidentifikasi dua bentuk kepemimpinan :

- a. Bentuk dengan orientasi tugas (task-oriented)
- b. Bentuk dengan orientasi karyawan (employee-oriented)".

Strategi kepemimpinan efektif yang mempergunakan manajemen partisipatif dikemukakan oleh Douglas McGregor, dalam buku klasiknya, *The human Side Of Enterprise*. Buku ini mempunyai dampak besar pada para manajer, sehingga walaupun edisi pertamanya telah dipublikasikan lebih dari dua dekade, tetapi konsep-konsepnya masih dipelajari dalam program-program pengembangan manajemen saat ini. Konsep McGregor yang paling terkenal adalah bahwa strategi kepemimpinan dipengaruhi *anggapan-anggapan seorang pemimpin tentang sifat dasar manusia*. Sebagai hasil pengalamannya menjadi konsultan McGregor menyimpulkan dua kumpulan anggapan yang saling berlawanan yang dibuat oleh para manajer dalam industri.

C. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

1. Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, Fitri R. Ghozally, (2005 : 299) pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu :

- a. Fungsi-fungsi yang berhubungan tugas (*task-related*). Fungsi ini mencakup pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial. Fungsi ini menyangkut segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar-persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya”.

Dari fungsi kepemimpinan di atas bahwa kemampuan dan ketrampilan dalam mengarahkan adalah fungsi yang sangat terpenting bagi seorang pemimpin. Bila pemimpin dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan perusahaan, maka kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat.

2. Tujuan Kepemimpinan

Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi/perintah-

perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat. Tujuan kepemimpinan menurut Djokosantoso Moeljono, (2005 : 301) adalah :

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan dan pengikut.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pimpinan dan anggota kelompok.
- c. Kepemimpinan dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh”.

Dari tujuan kepemimpinan di atas bahwa karyawan bersedia menerima pengarahan dari pemimpin dan membantu kelompok menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada output (keluaran) dengan input (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Muchdarsyah Sinungan, (2000 : 74), “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”.

Payaman Simanjuntak, (2001 : 80), “Produktivitas adalah sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan menurut Maulel Mulyono, (2001 : 64), “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- b. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Payaman Simanjuntak, (2001 : 6) menerangkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu :

a. Faktor luar (*eksternal*)

Faktor luar (*eksternal*) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (*eksternal*) dapat berupa:

1) Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggung jawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan baik dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu para atasan harus hati-hati dalam memilih gaya kepemimpinan.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka secara langsung semangat dan gairah kerja dapat dipengaruhi juga. Adapun faktor-faktor yang dapat dimaksud dalam lingkungan kerja menurut Payaman Simanjuntak (2001 : 10) adalah :

- a) Penawaran.
 - b) Kebersihan.
 - c) Pertukaran udara.
 - d) Penerangan.
 - e) Musik.
 - f) Keamanan.
 - g) Kebisingan
- 4) Peralatan yang dipakai.

Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktivitas kerja juga tercapai.

5) Perumahan.

Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini, maka akan mempermudah untuk mendorong ataupun merangsang masing-masing karyawan untuk menaikkan prestasi kerja.

b. Faktor dalam (*internal*)”.

Faktor dalam (*internal*) adalah faktor yang dapat didalam diri karyawan itu sendiri dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan.

Faktor dalam (*internal*) mencakup kepada :

1) Fisik.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapun

fisik yang dimaksudkan adalah kesehatan. Seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan, karena masalah kesehatan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pekerjaan yang dilaksanakan.

2) Pendidikan.

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja masing-masing pegawai. Umumnya pengetahuan dan tingkat kecerdasan seseorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan semakin besar pula kemungkinan seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan kejenjang yang lebih.

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain:

1. Membentuk penjelasan kepada pegawai baru suatu fase induksi.
2. Menekankan pada segi pelaksanaan dalam masa latihan berlangsung.
3. Mengadakan education session secara berkala.
4. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.

E. Metode Pengukuran Produktivitas

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten.

Adapun metode pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2000 : 80) terdiri dari :

1. Pengukuran produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

2. Pengukuran produktivitas total

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu:

a. Metode waktu tenaga kerja.

Semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (*output*), masukan (*input*) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja.

$$\text{Hasil bersih} = \frac{\text{Per nilai tambah rata-rata}}{\text{Jumlah total pekerja}}$$

b. Metode finansial.

Dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial.

F. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang diterapkan perusahaan karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar II-1

Kerangka Konseptual

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



G. Hipotesis

“Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Jika gaya kepemimpinan yang dijalankan perusahaan sudah tepat, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di PT. MEDCOMM TECHNOLOGIES MEDAN yang terletak di jalan H.M. Said No.23 I, Medan. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan tiga dua bulan mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2008.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui memahami realitas yang akan diteliti serta jumlah populasi yang akan diteliti, maka populasi yang diajukan adalah seluruh karyawan dilingkungan PT. Medcomm Technologies Medan berjumlah 30 orang.

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realitas sosial) yang ingin diketahui. Berdasarkan hal tersebut di atas penulis melakukan pengambilan sampel dengan perhitungan sejumlah 30 orang tersebut terdiri dari tiga kategori maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi menjadi sampel yang disebut sampel penuh.

C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan

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.

Data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*Independent*), dengan kisi-kisi instrument penelitian segmen ini terdapat dalam tabel III-1.

Tabel III-1
Indikator Gaya Kepemimpinan

Variabel Penelitian	Uraian	No. Bukti Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan	- Loyalitas	1,2
	- Kejujuran	3,4
	- Kompeten	5,6
	- Cerdas	7,8
	- Berwibawa	9,10

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif

Data mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat
(*Dependent*)

Tabel III-2
Indikator Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian	Uraian	No. Bukti Pertanyaan
Produktivitas Kerja	- Sikap Kerjasama	1,2
	- Kreativitas	3,4
	- Teknologi	5,6
	- Kemampuan Berprestasi	7,8
	- Kinerja	9,10

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

- 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- 3) Jawaban “Ragu-Ragu”, diberi nilai 3.
- 4) Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- 5) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Tabel III-3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	1
2.	Setuju	2
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu : data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisioner, pengamatan serta wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*)

Dengan mengadakan peninjauan langsung ke PT. Medcomm Technologies Medan, selanjutnya membuat catatan-catatan hasil pengamatan tersebut.

2. Wawancara (*Interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan, yaitu personil yang berwenang memberikan data atau informasi yang diperlukan.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah dihimpun dalam penelitian ini, penulis menggunakan regresi linear yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx \dots\dots\dots \text{Syafaruddin (2004 : 211)}$$

Keterangan :

y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Arah peningkatan atau penurunan

x = Variabel Bebas

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Medcomm Technologies Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Medcomm Technologies Medan adalah gaya kepemimpinan demokrasi, dimana bawahan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapatnya setiap menyelesaikan masalah yang terjadi untuk mengambil suatu keputusan bersama.
2. Gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Medcomm Technologies Medan 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 yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Agar tercapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap memberikan program motivasi secara terus menerus (kontiniu) pada para karyawan agar tetap bersemangat dan bargairah didalam melaksanakan tugas-tugas sehingga mendapat pengakuan dan kepercayaan pada masyarakat.
2. Untuk meningkatkan peningkatan sumber dan perusahaan, pimpinan harus bekerja ekstra keras mencari relasi atau mitra kerja terhadap perusahaan-perusahaan lainnya yang mungkin mendapatkan proyek-proyek yang baru sebagai kegiatan rutin dari perusahaan, sehingga pemberian motivasi dapat berjalan dengan baik.
3. Sebaiknya PT. Medcomm Technologies Medan juga memberikan kepuasan kerja tidak hanya bersifat material tetapi juga bersifat in material.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta 2001.
- Djokosantoso Moeljono, **Lead (Galang Gagasan Tantangan SDM, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi)**, Elex Media Komputindo, Jakarta 2005.
- Fitri R. Ghozally, **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Edsa Mahkota, , Jakarta 2005.
- J. Donald Walters, **The Art of Leadership (Seni Kepemimpinan)**, Terjemahan Kuswanto, edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Daharaprize, Semarang, 2004.
- James A.F. Stoner, **Management (Manajemen)**, Terjemahan Alfonsus Sirait, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Erlangga, 2003.
- Kartini Kartono, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2001.
- Miftah Thoha, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kespuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta 2000.
- Sondang P. Siagian, **Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta 2000.
- T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2003.
- Triton PB, **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Tugu Publisher, Yogyakarta, 2005.
- Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.