

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT IKA UTAMA TRANSFER EXPRESS
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**SAMINI
NIM : 05 832 0065**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/2/24

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 (repository.uma.ac.id)28/2/24

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT IKA UTAMA TRANSFER
EXPRESS MEDAN

Nama Mahasiswa : SAMINI

No. Stambuk : 05 832 0065

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs.H.Miftahuddin, MBA.)

(Herry Syahrial, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Tanggal Lulus : 20 April 2009

Document Accepted 28/2/24

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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Teori Dasar	4
1. Pengertian Pimpinan dan Kepemimpinan	4
2. Sifat-sifat Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	6
3. Metode Pengukuran Gaya Kepemimpinan.....	11
4. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
5. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja	15
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	18

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	20
C. Defenisi Operasional	21
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	23

BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI

A. Deskripsi Perusahaan	25
B. Pembahasan	44
C. Hasil	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

pengorganisasian pembagian tugas dan memberikan bimbingan atau motivasi kepada karyawannya agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan seoptimal mungkin. Tindakan yang dilakukan seorang pimpinan kepada karyawan berarti membangkitkan daya gerak atau kemauan kerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga merupakan suatu rangsangan atau daya pendorong bagi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

Bertitik tolak pada pandangan di atas maka penulis mencoba meneliti lebih lanjut tentang sejauh mana pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Ika Utama Transfer Express Medan maka penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar diperoleh baik manfaat maupun kelemahannya. Untuk membahas topik tersebut, penulis memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ika Utama Transfer Express Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Ika Utama Transfer Express, ditemukan masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja dirumuskan sebagai berikut :
“Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Ika Utama Transfer Express Medan.
2. Untuk menganalisis dan mengevaluasi hambatan-hambatan yang dihadapi di dalam menjalankan kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai kepemimpinan terutama pada perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor jasa pelayanan.
2. Bagi PT. Ika Utama Transfer Express sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Teori Dasar

1. Pengertian Pimpinan dan Kepemimpinan

Bila mana sekelompok manusia bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan tertentu, maka sekelompok manusia pada umumnya ada yang berkedudukan sebagai atasan (pimpinan) dan ada juga sebagai bawahan (yang dipimpin) agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal dilakukan berbagai macam usaha yang satu dengan yang lainnya saling berbeda tetapi secara keseluruhan merupakan satu kesatuan. Setiap usaha yang berbeda itu dikerjakan oleh dua orang atau lebih dan harus dipimpin oleh orang-orang tertentu yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan yang disebut dengan pemimpin. Menurut Pandji Anoraga (2007 : 44) “Pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hirarki organisasi”.

Dari pernyataan di atas tersebut dapat diambil pengertian dasar sebagai berikut :

1. Pemimpin ialah orang yang selalu aktif dan menjadi pusat perhatian dari pada anggotanya dengan bimbingan dan pendapat-pendapat yang baik, yaitu berupa pendapat yang merupakan input bagi organisasi.

2. Pemimpin ialah orang yang dapat mempengaruhi dan menuntun orang atau masyarakat dengan jalan sedemikian rupa sehingga terdapat loyalitas, kepatuhan, kepercayaan penghargaan dan kerjasama yang tulus untuk melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya.

Hal tersebut di atas memungkinkan bahwa dalam menduduki posisinya sering dijumpai pemimpin "Formal dan Informal". Pemimpin formal dan informal merupakan perbedaan jenis pemimpin yang bersangkutan dengan organisasi sebagai sesuatu tempat yang bergerak demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Adapun yang dimaksud dengan pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasinya ditunjuk sebagai pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam suatu struktur organisasi dan dengan segala hak dan kewajibannya. Orang yang ditunjuk biasanya orang yang berkedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi fisik dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu tempat bekerjasama untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam organisasi terdapat orang-orang yang bekerja dengan akal dan perasaannya serta menggunakan alat, orang-orang ini perlu digerakan menuju sasaran yang ingin dicapai untuk itu diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif agar dapat terlaksana dengan baik. Beberapa pengertian kepemimpinan antara lain :

- a. Menurut Suharto (2005:33) "Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil

yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar mencapai komitmen dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama.

- b. Menurut Pandji Anoraga (2007 : 244) “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan”.

Jadi gaya kepemimpinan merupakan cara pendekatan dan memberikan arahan, melaksanakan perencanaan dan memberikan dorongan kepada orang/karyawan.

2. Sifat-sifat Kepemimpinan dan Tipe/Gaya Kepemimpinan

1. Sifat-sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan tidak mudah menentukannya karena sifat yang menyebabkan seseorang terpilih menjadi pemimpin sangat erat hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai, jenis kegiatan yang akan dilakukan, sifat atau tabiat anggotanya serta kelompok dan kondisi lingkungan hidup dimana kelompok itu berada.

Ada beberapa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Manulang (2002 : 139) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan akan bidangnya
- b. Memiliki sifat kerjasama
- c. Memiliki sifat inisiatif
- d. Memiliki kualitas hasil pekerjaan yang baik

- e. Dapat mengambil keputusan
- f. Memiliki sifat kepemimpinan
- g. Mempunyai sifat perencanaan, pengorganisasian dan sehat.

2. Tipe/Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif perlu mempelajari kebutuhan kelompok dalam situasi tertentu dan bersikap luwes, bertingkah laku sesuai dengan tuntutan dan kondisi yang ada, di samping perlunya kerja sama dengan anggota kelompok dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang penting. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu mempunyai cara tersendiri dalam melaksanakan kepemimpinannya, yang bertujuan untuk menunjang kewibawaan dirinya dan mendapatkan ketaatan dari pengikutnya.

Pemimpin bawaan dapat kita bedakan dari gaya yang dibawakan oleh pemimpin tersebut. Menurut Malayu (2000:168) gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratis
2. Tipe pemimpin yang militeristis
3. Tipe pemimpin yang paternalistis
4. Tipe pemimpin yang kharismatis
5. Tipe pemimpin yang demokratis

1. Tipe pemimpin yang otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah seorang pemimpin yang :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- c. Menganggap bawahan sebagai alat pencapai tujuan.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formilnya.
- f. Dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan funitur (bersifat menghukum).

Dari sifat di atas jelas terlihat bahwa tipe pemimpin yang demikian tidak tepat baik dalam organisasi modern, dimana hak-hak azasi munusia yang menjadi bawahan itu harus dihormati.

2. Tipe pemimpin yang militeristis

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer.

Adapun sifat-sifat yang dimiliki seorang dari pemimpin yang bertipe militeristis adalah :

- a. Dalam menggerakkan bawahan system perintah yang lebih sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahan.

Dari sifat tersebut di atas bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah seorang pemimpin yang ideal.

3. Tipe pemimpin yang paternalistis

Pemimpin yang tergolong sebagai yang paternalistis ialah seorang yang :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Sering bersikap lebih tahu.

Untuk keadaan tertentu, seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan akan tetapi sifat-sifatnya yang negatif dapat mengalahkan sifat-sifat yang positif.

4. Tipe pemimpin yang kharismatis

Pemimpin yang kharismatis biasanya pemimpin yang mempunyai daya penarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya amat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*super natural power*). Kekayaan, umur, kesehatan dan profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk charisma.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Tipe pemimpin yang demokratis merupakan tipe pemimpin yang paling tepat untuk organisasi modern, karena :

- a. Dalam proses pergerakannya, bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia ini.
- b. Selalu berusaha mengutamakan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahan.
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan team work dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi pemimpin yang demikianlah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

Namun meskipun terdapat berbagai tipe/gaya pemimpin seperti di atas, tidak berarti bahwa masing-masing bersifat eksklusif, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, artinya pemimpin dengan tipe yang sama tidak memiliki tipe-tipe lainnya. Oleh karena itu seorang pemimpin mungkin akan menerapkan

kepemimpinan demokratis pada situasi tertentu dan akan menerapkan kepemimpinan otoriter pada situasi-situasi yang sama.

Sikap dan tipe kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasinya.

3. Pengertian dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

1. Pengertian produktivitas kerja

Pimpinan perusahaan di dalam mengendalikan atau melaksanakan fungsi operasionalnya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat lebih meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien sehingga diperoleh produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi.

Adapun yang dimaksud produktivitas adalah :

- a. Menurut Eddy Herjanto (2001:11) Produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai.
- b. Menurut Malayu (2003:126) Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut P. Anoraga (2007:240) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. **Motivasi**

Pimpinan organisasi harus mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. **Pendidikan**

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil seorang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu system kerja.

c. **Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. **Keterampilan**

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. **Teknologi**

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

j. **Jaminan sosial**

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

k. **Manajemen**

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

l. **Kesempatan bekerja**

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Faustino (2003:160) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1. **Knowledge (pengetahuan)**
2. **Skills (keterampilan/keahlian)**
3. **Abilities (kecakapan)**
4. **Attitudes (sikap)**
5. **Behaviors (tingkah laku)**

4. Metode pengukuran produktivitas kerja

Menurut Sinungan (2005:23) secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Pt = \frac{Ot}{L+C+R+Q}$$

Pt = Produktivitas total (total productivity)

L = Faktor masukan tenaga kerja (labour input factor)

C = Faktor masukan modal (capital input factor)

R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli

O = Faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam

Ot = Hasil total (total output)

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu, melalui pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta faktor-faktor produktivitas lainnya. Akibatnya produktivitas faktor merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan/per orang atau per jam 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 satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu dipergunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana yaitu:

Hasil dalam jam-jam yang standar

Masukan dalam jam-jam waktu

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa, misalnya, hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

Untuk mengukur suara produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak dipergunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.

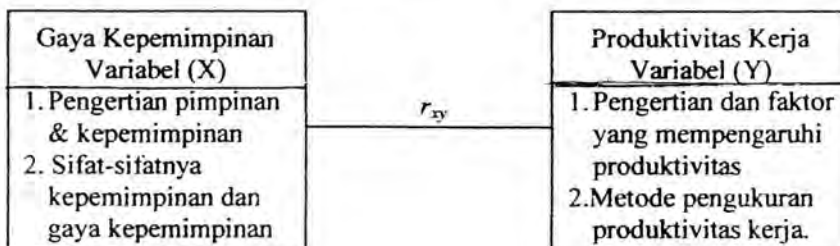
B. Kerangka Konseptual

Dengan menggunakan unsur-unsur yang terdapat di atas maka dapat dibentuk hubungan yang saling mendukung antara variabel-variabel antara lain yaitu :

- a. Bila pekerjaan yang dilakukan seseorang memberikan kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan yang penting sesuai dengan kemampuan dan minatnya dan pekerjaan tersebut dilihat sebagai kegiatan yang berarti maka ia terdorong untuk bergairah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan segala konsekuensinya yang positif, pekerjaan yang baik bagi dirinya dan organisasinya.
- b. Bila diberikan pekerjaan bagi seseorang yang menginginkan untuk memperoleh kepuasan dalam mengerjakan maka bila didukung oleh kondisi yang tepat maka ia cenderung untuk berusaha lebih giat sehingga akan mendapat hasil yang optimal.

Gambar II.1

Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

“Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris(Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti di bawah dan “thesa” yang berarti kebenaran)”. (Iqbal,2002:50)

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas,maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian pada PT. Ika Utama Transfer Express Medan di Jalan Setia Budi (Komplek Setia Budi Point No. A7) Medan. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2008 sampai dengan Februari 2009.

Tabel III-1
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Bulan) 2008			
		November 2008	Desember 2008	Januari 2009	Februari 2009
1	Proposal				
2	Questioner/Angket				
3	Penyebaran, Penerimaan, & Pengolahan Data				
4	Penyusunan Data Laporan				
5	Bimbingan Skripsi				

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suryadi dan Purwanto (2003:9) "Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian". Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Ika Utama Transfer Express yang berjumlah 28 orang.

2. Sampel

Suharsimi Arikunto (2007:20) berpendapat bahwa :

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Suharsimi Arikunto mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat diatas,maka yang dijadikan sample dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah 28 orang.

Tabel III-2
Populasi dan Sampel

KETERANGAN	POPULASI	SAMPEL
Accounting	4	4
Marketing	6	6
Operasional	7	7
Administrasi	1	1
Kasir	2	2
Kolektor	1	1
Counter Staff	3	3
Driver	2	2
Staff Umum	2	2
Jumlah	28	28

C. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variable yang menjadi objek penelitian,yaitu gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja :

Adapun defenisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- Variabel bebas,gaya kepemimpinan adlah merupakan cara pendekatan dan memberikan arahan,melaksanakan perencanaan dan memberikan dorongan kepada orang/karyawan.
- Variabel terikat,produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa,produktivitas mengutamakan cara

pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang dan jasa. variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut : sikap kerjasam, kreatifitas, teknolohi dan kemampuan berprestasi.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan (Library research)

Yaitu penelitian yang bersumber dari kepustakaan dengan cara mengumpulkan data-data dari buku-buku, karangan ilmiah, artikel serta materi yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Data yang diperoleh adalah data sekunder.

2. Penelitian lapangan (Field research)

Metode penelitian yang bersumber langsung dari lapangan yaitu objek penelitian. Data yang diperoleh adalah data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observation)

Yaitu dengan melakukan peninjauan langsung ke objek yang diteliti.

2. Wawancara (Interview)

Yaitu dilakukan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak yang berwenang dalam perusahaan untuk memberikan data yang diperlukan.

3. Daftar pertanyaan (Questionnaire)

Yaitu membagikan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk di isi jawabannya oleh responden dalam perusahaan.

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. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. 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

Secara lebih ringkas akan diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III-3
Instrumen Skala Likert

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

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a+bx \dots\dots\dots \text{Sugyono (2006:237)}$$

Dimana :

Y = Nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai konstan

b = Arah peningkatan ataupun penurunan variabel dependen

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum Y - \sum X\sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots \text{Sugyono (2006:242)}$$

Dimana :

r = Koefisien

n = Jumlah Sampel

x = Kepemimpinan

y = Produktivitas Kerja

Untuk menguji hipotesis Ho maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots \text{Sugyono (2006:214)}$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi serta hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ika Utama Transfer Expres maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kolerasi sebesar $r = 0,638$ menunjukkan nilai koefisien kolerasi adalah kuat artinya ada pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dari uji signifikan kolerasi digunakan uji dua pihak dengan $dk = n-2$ yaitu $28-2 = 26$ taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,383 > 2,056$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Pelaksanaan kepemimpinan diperusahaan ini baik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin jbermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas, sebaiknya usaha-usaha yang telah dijalankan

dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja lebih ditingkatkan lagi dalam pelaksanaannya, sehingga akan dapat lebih mudah mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Agar dapat terwujudnya hubungan kerjasama yang harmonis antar bagian, sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan agar bagian ini lebih serius lagi, sehingga tidak timbul kesenjangan antar bagian.
3. Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja, sebaiknya pimpinan harus lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dan tidak mencampur adukkan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Eddy Herjanto , **Manajemen Produksi dan Operasi**, Edisi 2, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2001.
- Faustino Cardoso Gomes. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 1, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Drs. M. Sinungah, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Cetakan 6, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Manulang, **Dasar-dasar Manajemen**, Cetakan XVI, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2002.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas**, Edisi IV, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- M. Iqbal Hasan, **Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Cetakan 1, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi – Bogor, 2002.
- Pandji Anoraga, **Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi**, Edisi 1, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Suharto, **Manajemen Karyawan**, Penerbit Amus, Yogyakarta, 2005.
- Suryadi & Purwanto, **Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2003.
- Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Prof. Dr. Sugyono, **Metodologi Penelitian Administrasi**. Edisi Revisi, Cetakan 14, Bandung, 2006.
- Syafaruddin, **Statistik Terapan Untuk Penelitian**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. 2004.