

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

**IKHWAN MARBUN
NPM : 07 832 0159**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/3/24

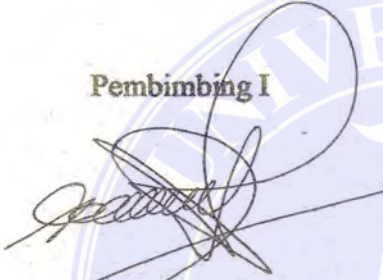
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan
Nama Mahasiswa : IKHWAN MARBUN
No. Stambuk : 07 832 0159
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :


Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Muslim Wijaya, SE, MSi)

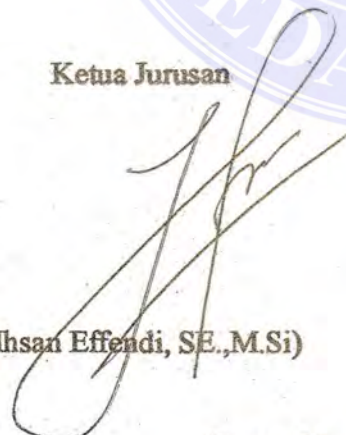
Pembimbing II



(Dra. Isdaniah, LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan




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

Tanggal Lulus : 2011

RINGKASAN

Ikhwan Marbun

Pengaruh Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Sedangkan produktivitas karyawan merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi.

Pemimpin yang unggul dan berhasil harus memiliki sifat sebagai berikut:

1. Kejujuran.
2. Kompeten.
3. Berorientasi ke depan.
4. Memberi inspirasi.
5. Cerdas.
6. Adil.
7. Berwawasan luas.
8. Berterus terang.
9. Kaya dengan imajinasi.
10. Dapat dijadikan pegangan.
11. Menyemangati.
12. Berani.
13. Penuh perhatian.
14. Ahli dalam membangun kerjasama.
15. Dewasa.
16. Mempunyai ambisi.
17. Mampu menentukan arah.
18. Mampu mengendalikan diri.
19. Loyal.
20. Mandiri.

Jadi pemimpin itu tidak ditentukan oleh bakat alamnya, melainkan oleh kemampuan menggerakkan banyak orang untuk melakukan suatu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinan yang diperolehnya melalui pelatihan dan pendidikan.

1. Agar tercapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap mempertahankan tipe kepemimpinan yang demokratis pada para karyawan agar tetap bersemangat dan bergairah didalam melaksanakan tugas-tugas.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perlu mempertimbangkan untuk memberikan penghargaan, bonus tambahan di luar dari bonus rutin serta tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kata Kunci: Kepemimpinan, Produktivitas

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/3/24

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
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
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. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	5
2. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	9
3. Fungsi, Tujuan Kepemimpinan	13
4. Pengertian Produktivitas Dan Faktor Yang Mempengaruhinya	14
5. Metode Pengukuran Produktivitas	18

B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	23
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Teknik Analisa Data	26
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. HASIL	28
B. PEMBAHASAN	38
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	52
B. SARAN	52

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Sedangkan kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi.

Pimpinan sejati adalah seorang pemberi semangat, motivator, inspirator. Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak dapat diterima oleh pimpinan konvensional yang justru mengharapkan penghormatan dan pujian (*honor and praise*) dari mereka yang dipimpinnya.

Agar karyawan dapat termotivasi semangat kerjanya dengan cepat maka tipe kepemimpinan juga sangat menentukan. Dimana seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan

menyesuaikan tipe kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapi, meski penyesuaian itu sifatnya sementara.

Karena penyesuaian – penyesuaian tertentu merupakan kenyataan dari seorang pimpinan, logis jika pimpinan mengenali terlebih dahulu tipe kepemimpinan yang dikenal luas saat ini. Dikatakan logis karena penyesuaian yang perlu dilakukan menyangkut perubahan dari satu tipe ke tipe yang lain, suatu perubahan yang mungkin hanya berlangsung sementara menurut situasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pimpinan tidak dapat menjalankannya secara sendiri saja, tetapi harus dibantu orang lain untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan suatu perusahaan milik negara (BUMN) dibidang perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bertujuan mempertahankan dan meningkatkan sumbangan yang berguna bagi pendapatan nasional yang diperoleh dari hasil produksinya, memperluas lapangan kerja.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar mendapatkan kinerja yang baik diperlukan kepemimpinan yang baik dari pimpinan.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam tulisan ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan** “.

B. Rumusan Masalah

Dari hasil penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan, maka penulis merumuskan masalah, sebagai berikut: “Apakah Kepemimpinan di PTPN III (Persero) Medan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.” ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bahwa peran kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai di PTPN III (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pihak ekstern maupun intern yang berkaitan dengan peran kepemimpinan

3. Sebagai bahan literatur bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama sama selalu membutuhkan pemimpin. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan merupakan faktor penting dari seorang pemimpin. Banyak organisasi yang nampaknya akan bangkrut, bangkit kembali ketika mendapat kekuatan baru setelah pemimpin puncaknya diganti. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan dan prestasi perusahaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, karena itu pemimpin membutuhkan orang lain yaitu apa yang disebut pegawai / karyawan yang diarahkan sedemikian rupa agar bawahan tersebut memberikan sumbangsuhnya kepada perusahaan terutama dalam cara kerja.

Secara umum pemimpin diartikan sebagai orang yang bertugas untuk mengarahkan serta membimbing para bawahannya serta mampu memperoleh dukungan dari bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin dapat menggerakkan bawahannya. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu kegiatan guna mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sama menuju tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Dahulu orang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan ciri bawaan psikologis yang dibawa

sejak ia lahir, yang khusus ada pada dirinya dan tidak dipunyai orang lain sehingga ia disebut sebagai Born Leader (dilahirkan sebagai pemimpin). Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya tanpa teori, tanpa menjalani pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Dia melakukan kepemimpinannya karena dia memiliki bakat dan menguasai seni memimpin yang khas.

Sukses atau tidak kepemimpinannya disebabkan keberuntungan seorang pemimpin yang memiliki bakat alam yang luar biasa sehingga dia memiliki kharisma dan kewibawaan untuk memimpin orang – orang disekitarnya. Dalam perkembangan jaman, kepemimpinan ilmiah berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang dipelopori ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke 20 dan kemudian menjadi seni ilmu kepemimpinan.

Kepemimpinan tidak lagi didasarkan kepada bakat dan pengetahuan saja, melainkan lewat pengembangan secara sistematis guna membangkitkan sifat sifat kepemimpinan yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugasnya untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan suatu karya berkat pengaruh kepemimpinannya.

Siagian (2000,170) mengemukakan bahwa pemimpin yang unggul dan berhasil harus memiliki sifat sebagai berikut:

- “ 1. Kejujuran.
 2. Kompeten.
 3. Berorientasi ke depan.
 4. Memberi inspirasi.
 5. Cerdas.
 6. Adil.
 7. Berwawasan luas.
 8. Bermedan area
 9. Kaya dengan imajinasi.

10. Dapat dijadikan pegangan .
11. Menyemangati.
12. Berani.
13. Penuh perhatian.
14. Ahli dalam membangun kerjasama.
15. Dewasa.
16. Mempunyai ambisi.
17. Mampu menentukan arah.
18. Mampu mengendalikan diri.
19. Loyal.
20. Mandiri. “

Jadi pemimpin itu tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya, melainkan oleh kemampuan menggerakkan banyak orang untuk melakukan suatu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinan yang diperolehnya melalui pelatihan dan pendidikan. Kepemimpinan tidak harus terikat pada suatu organisasi tertentu, kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang mampu menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan.

Kartono (2001,24) mengatakan bahwa: “ Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang – orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan “ .

Thoha (2004’345) mengatakan bahwa: “ 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, ditemukan 3 (tiga) kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. **Kepemimpinan adalah menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut.**

UNIVERSITAS MEDAN AREA untuk menerima pengarahannya dari pimpinan, para anggota

- kelompok membantu menentukan status / kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang pemimpin tidak akan menjadi relevan.
2. 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, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan – kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.
 3. Kepemimpinan harus dapat mempergunakan pengaruhnya dengan kata lain, pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Secara umum kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain yang dilakukan melalui suatu karya atau melalui kontak pribadi.

Fitri R. Ghozally (2005,70) mengemukakan bahwa ada empat sifat secara umum yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya, yaitu:

- “ 1. Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian yang sangat menarik dari penelitian tersebut adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, dimana pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja dan berusaha untuk mendapatkan berbagai penghargaan.
4. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mau mengakui harga diri dan kehormatan para bawahan dan mampu berpihak kepadanya, pemimpin berorientasi pada bawahan.“

Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktifitas yang tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak orang lain atau bawahannya guna melaksanakan aktivitas dalam mencapai tujuan.

2. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Dari beberapa tipe kepemimpinan yang ada, maka tipe kepemimpinan menurut Kartono (2001,170-173) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- “
- a. Tipe Kharismatis.
 - b. Tipe Paternalistis.
 - c. Tipe Militeristis.
 - d. Tipe Otokratis.
 - e. Tipe Laisses Faire.
 - f. Tipe Populists.
 - g. Tipe Administrative.
 - h. Tipe Demokratis “

ad.a. Tipe Kharismatis

Jenis tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, karena ia mempunyai daya tarik yang luar biasa. Walaupun tipe ini dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pimpinan, ia tidak menggunakan kekayaan, kesehatan dan lain sebagainya sebagai kharisma

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruh dan daya tarik yang

© 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

dashyat dari kepribadian pimpinan, dan sampai sekarang belum diketahui sebab musabab yang pasti dari kemampuan tipe kepemimpinan kharismatis.

ad.b. Tipe Paternalistis

Sifat kebapakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan paternalistis ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi bawahannya (over protective), jarang memberikan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan sendiri, serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya, selalu bersikap maha tau sehingga menghambat kemajuan para bawahan akibat terlalu tergantung kepada pimpinan.

ad.c. Tipe Militeristis

Tipe militeristis bukan merupakan tipe kepemimpinan yang bijaksana dan ideal bagi bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat-sifat :

1. **Sistem kesatuan perintah / komando yang dipergunakan terhadap bawahan.**
2. **Menginginkan kepatuhan mutlak dari bawahan.**
3. **Menggemari formalitas dan upacara ritual yang berlebihan.**
4. **Sukar menerima saran-saran dan kritikan dari bawahan.**
5. **Menghendaki adanya kerja keras.**
6. **Komunikasi hanya berjalan atau bersifat satu arah saja.**

ad.d. Tipe Otokratis

Tipe otokratis ini adalah tipe penguasa dimana sangat bertentangan dengan kepemimpinan dengan pimpinan yang dibutuhkan perusahaan modern masa

kini, karena hak asasi manusia yang menjadi bawahan itu harus dijunjung

dan dihormati. Kepemimpinan ini didasarkan atas kekuasaan, jadi seorang pimpinan yang otokratis menganggap bahwa kekuasaannya adalah miliknya sehingga mempunyai hak memerintah dan menindak orang lain.

ad.e. Tipe Laisses Faire

Pada tipe kepemimpinan Laisser Faire ini pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri. Secara praktis pemimpin ini tidak memimpin, dia hanya sebagai simbol yang tidak mempunyai keterampilan teknis. Kedudukan sebagai pimpinan diperoleh melalui cara suap, pengyogokan atau karena adanya sistem nepotisme. Organisasi yang dipimpin dengan tipe kepemimpinan seperti ini akan berantakan, karena pemimpin tidak mampu mengontrol bawahannya, tidak dapat melaksanakan koordinasi kerja dengan baik, tidak mempunyai kewibawaan sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak disiplin dan kacau balau.

ad.f. Tipe Populistik

Tipe populistik ini adalah kepemimpinan yang mampu mengembangkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistik ini berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional, menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme dan sikap hati-hati terhadap penindasan dan penguasaan kekuatan asing serta kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan asing.

ad.g. Tipe Administratif

Tipe kepemimpinan ini adalah tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Pimpinan terdiri dari pribadi

yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan sehingga dapat dibangun sistem administrasi yang efisien untuk mendapatkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya.

Jadi pada tipe administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

ad.h. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini didasarkan atas kepentingan organisasi dan berusaha untuk memenuhinya. Suatu perusahaan diatur oleh seorang pimpinan yang bijaksana dan bertindak sebagai pengatur, partisipasi dari bawahan sangat diutamakan sehingga setiap perintah dari pimpinan dapat dijalankan dengan baik oleh bawahan. Dengan adanya kerja sama, akan tercipta hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan group developer.

Kalau diperhatikan dan sebagai perbandingan, maka gaya kepemimpinan yang dikemukakan diatas 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.

3. Fungsi, Tujuan Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi –

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

fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Fitri R. Ghazally (2005,299) mengemukakan bahwa agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

- “ a. Fungsi – fungsi yang berhubungan tugas (task related) atau pemecahan masalah. Fungsi ini mencakup pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi – fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau social. 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 keterampilan dalam mengarahkan adalah fungsi yang sangat penting bagi seorang pimpinan. Bila pemimpin dapat mengidentifikasi kualitas – kualitas yang berhubungan dengan perusahaan, maka kemampuan untuk menyeleksi pemimpin – pemimpin efektif akan meningkat.

Perilaku kepemimpinan memusatkan pada jenis pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Donal (2004,299-300) mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan, yaitu:

- “ a. Orientasi tugas (task oriented).
- b. Orientasi karyawan (employee oriented). “

Moeliono (2005,301) tujuan kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut:

- “ a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan dan pengikut.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA **pengaruh kepemimpinan dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan**

dengan efektif. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi relevan.

4. Pengertian Produktivitas dan Faktor Yang Mempengaruhinya

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penem logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan out put (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.

T. Hani Handoko (2003:80), Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang dan jasa.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA

produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan

© 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 (repository.uma.ac.id)7/3/24

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.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah:

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

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas 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.

Muchdarsyah Sinungan (2000:84), adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua kelompok:

1. Faktor Luar (Eksternal), adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (eksternal) dapat berupa:

a. Struktur organisasi, dalam perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggungjawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan baik dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. 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.

c. Lingkungan kerja, merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Triton PB (2005:86), adapun faktor – faktor yang dimaksud dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Kebersihan.
- Pertukaran udara.
- Penerangan.
- Musik.
- Keamanan.
- Kebisingan.

- d. Peralatan yang dipakai, untuk mencapai hasil produk yang besar sudah tentu harus didukung oleh faktor produksi yaitu peralatan yang digunakan. Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktivitas kerja.
- e. Perumahan, setiap karyawan menginginkan tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap hal ini maka akan mempermudah untuk mendorong ataupun merangsang karyawan untuk menaikkan prestasi kerja, karena mereka merasa aman dengan adanya jaminan hidup baru yang diberikan perusahaan.
2. Faktor Dalam (Internal), adalah faktor yang terdapat didalam diri karyawan itu sendiri yang dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Faktor dalam (internal) mencakup:
- a. Fisik, untuk melaksanakan tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapun fisik yang dimaksud adalah kesehatan, karena masalah kesehatan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas.
 - b. Pendidikan, juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja masing – masing karyawan.

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

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

5. 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. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas faktor total merupakan rata – rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Muchdarsyah Sinungan (2000:80), adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah:

- a. Pengukuran produktivitas tenaga kerja, menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang / pengawasan harian 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). Pengeluaran diubah ke

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dalam unit – unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat

© 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 (repository.uma.ac.id)7/3/24

dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya bekerja menurut pelaksana standar. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti lembur, tugas luar dan lainnya.

b. Pengukuran produktivitas total, ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total.

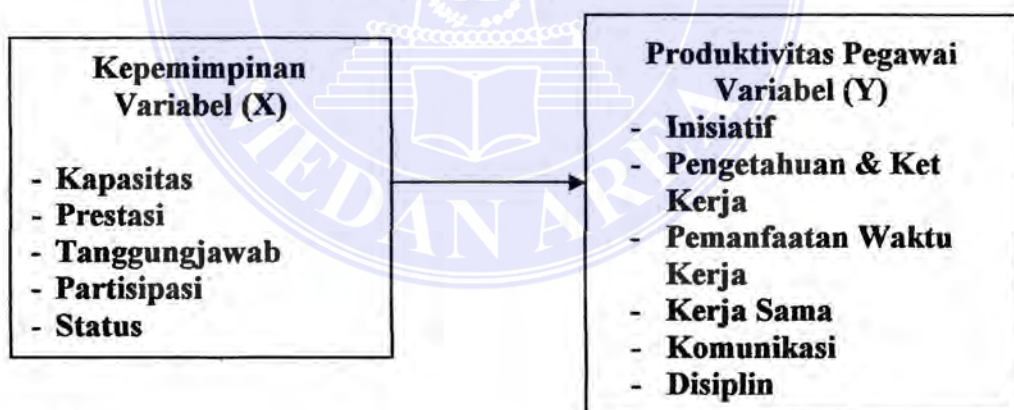
- Metode waktu tenaga kerja, semua material, penyusutan, jasa – jasa, dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata – rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diber. Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa – jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapat rata – rata setiap tahun secara nasional pekerja.
- Metode finansial, dalam beberapa kasus indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen – komponennya. Dengan mengidentifikasi elemen – elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing – masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar. II.1
Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

Menurut Sutrisno Hadi (2004:63), " Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu

sangat tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan”.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
“ Kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan atas jawaban dari para responden yang dibuat peneliti dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan, kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai pada PTPN III (Persero) Medan.

Lokasi

Penelitian dilakukan di kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang bertempat di Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan. Telp 061-8452244, 8453100, Fax 061-8455177, 8454728.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan proses skripsi direncanakan mulai pada bulan Mei 2009 sampai dengan September 2010.

Tabel.III.1
Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan				
		Mei	Juni	Juli	Agustus	Septem ber
1	Pengajuan Judul	√				
2	Kunjungan ke Perusahaan	√	√			
3	Pembuatan Proposal		√	√		
4	Seminar Proposal			√		
5	Riset			√	√	√
6	Penyusunan data				√	√
7	Analisis Data					√
8	Skrripsi/Laporan					√

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2000, 72.)

“ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 104 orang.

Sampel

Dalam penentuan pelaksanaan pengambilan sample tersebut penulis berpedoman pada pendapat Arikunto (2002, 112) yang menyatakan:

“ Apabila subjeknya besar dapat diambil 20 – 25 %. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis mengambil sampel sebanyak 30 dari jumlah populasi 104 orang.

C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X1) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat, yaitu kepemimpinan.

Variabel yang mempengaruhi kepemimpinan:

- a. Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan, berbicara, atau verbal

UNIVERSITAS MEDAN AREA, kemampuan menilai.

- b. **Prestasi / Achievement:** gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olahraga atletik, dan lain –lain.
- c. **Tanggung jawab:** mandiri, berinisiatif, tekun ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul
- d. **Partisipasi:** aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka berkerjasama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
- e. **Status:** meliputi kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi, populer,

2. **Variabel terikat (Y)** adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas, yaitu prestasi kerja.

Variable yang mempengaruhi produktivitas meliputi:

- a. **Inisiatif.**
- b. **Pengetahuan dan Ketrampilan Kerja.**
- c. **Pemanfaatan Waktu Kerja.**
- d. **Kerjasama.**
- e. **Komunikasi.**
- f. **Disiplin.**

Untuk menghitung masing – masing indicator maka digunakan skala Linkert, dimana ditentukan item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui. Kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Linkert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Pengukuran Skala Linkert ini dilakukan dengan pembangian:

- a. Jawaban “Sangat Setuju” diberi Nilai 5
- b. Jawaban “Sangat ” diberi Nilai 4
- c. Jawaban “Ragu” diberi Nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi Nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi Nilai 1

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan terdiri dan 2 yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden terpilih.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan laporan tertulis perusahaan, literatur yang ada di perusahaan dan bagian bahan atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk membantu penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan kepada responden terpilih, yakni kepada pegawai (sampel).

- b. Wawancara, yaitu mengumpulkan data atau bahan keterangan dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka langsung dengan pihak yang berwenang mengenai masalah yang diteliti.
- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan meneliti dokumen dan bahan tulisan dan perusahaan serta sumber lain yang berhubungan.

F. Teknik Analisis Data

Untuk memprediksi nilai-nilai yang diperoleh tentang peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan maka dapat ditentukan dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2004 : 214) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = nilai penduga atau prediksi

a = *intercept*

b = koefisien korelasi

Sedangkan untuk menentukan besarnya koefisien dari intercept “a” dan koefisien regresi “b” dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Selanjutnya untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara variabel bebas (x) dalam hal ini kepemimpinan dengan variabel terikat (y) produktivitas kerja, maka digunakan korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- x = Kepemimpinan
- y = Produktivitas Kerja

Sedang pengujian hipotesis digunakan harga kritik "Korelasi Product Moment" pada taraf signifikan 0,05 (5%)".

Untuk menguji hipotesis H_0 maka digunakan uji t.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

Bila t hitung $>$ t tabel, maka ada hubungan antara variabel x dan variabel y .

Bila t hitung $<$ t tabel, maka tidak ada hubungan antara variabel x dan variabel y . Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase peranan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \% \quad \text{Sugiyono (2004 : 214)}$$

Dimana :

D = Determinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 r_{xy} = Koefisien korelasi

© 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 (repository.uma.ac.id)7/3/24

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut :

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

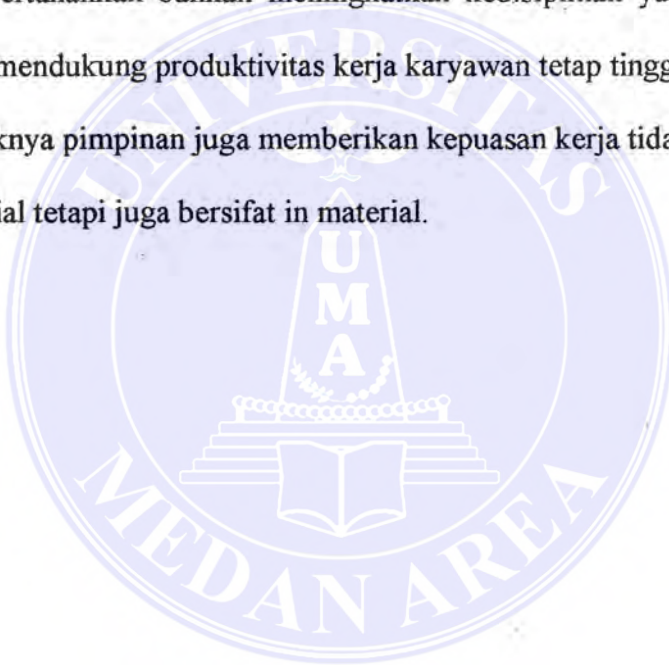
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar tercapai tujuan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap mempertahankan tipe

kepemimpinan yang demokratis pada para karyawan agar tetap bersemangat dan bergairah didalam melaksanakan tugas-tugas.

2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan penghargaan, bonus tambahan diluar dari bonus rutin serta tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Diharapkannya pimpinan untuk tetap memotivasi para karyawan agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan yang sudah terjadi demi mendukung produktivitas kerja karyawan tetap tinggi.
4. Sebaiknya pimpinan juga memberikan kepuasan kerja tidak hanya bersifat material tetapi juga bersifat in material.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2001, **Manajemen Personalia**, Cetakan II, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bambang Kusriyanto, 2000, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No. 95, Cetakan II, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Djokosantoso Moeljono, 2005, **Tantangan SDM, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Penerbit PT. Elex Media Computindo, Jakarta
- Fitri R. Ghozally, 2005, **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama, Penerbit Edsa Mahkota, Jakarta
- Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002, **Manajemen Personalia**, Edisi IV, Cetakan II, BPFE, Yogyakarta
- Husien Umar, 2002. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Kartini Kartono, 2001 **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mifta Thoha, 2004 **Kepemimpinan dan Manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Martin Handoko, 2004. **Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku**, Cetakan II, Edisi I, Kanisius, Yogyakarta
- M. Manullang, 2000. **Dasar - Dasar Manajemen Suatu Pengantar**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sarwoto, 2002., **Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sondang P. Siagian, **Teori Motivasi Dan Aplikasinya**, Edisi Revisi, Cetakan kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sugiyono, 2006, **Statistika untuk Penelitian**. Penerbit CV Alfabeta Bandung, Bandung
- Tim Penyusun. (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.