

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PEMBERIAN INTENSIF DIBAGIAN PENAGIHAN PADA
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**M. AMIN GUNAWAN
NPM : 09 832 0089**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PEMBERIAN INTENSIF DIBAGIAN PENAGIHAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) MEDAN

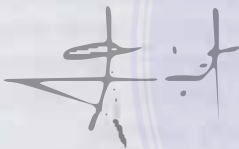
NAMA : ML AMIN GUNAWAN

NIM : 09 832 0089

JURUSAN : MANAJEMEN

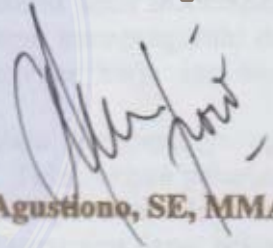
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(H. Amrin Malia, SE, M.Si)

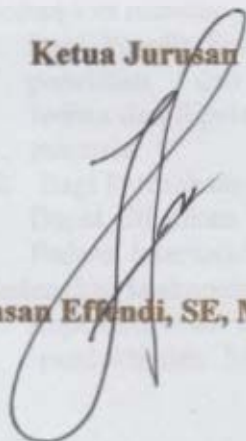
Pembimbing II



(Agustiono, SE, MMA)

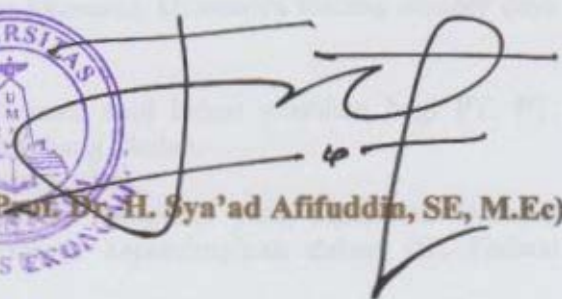
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



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

RINGKASAN

M. Amin Gunawan” Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pemberian Insentif Dibagian Penagihan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan” (Dibawah bimbingan Dis. H. Amarin Mulia, MSi Selaku Pembimbing I, Agustiono, SE, MMA. Selaku Pembimbing II)

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan laju perkembangan nasional, terutama di era globalisasi sebagai pimpinan didalam perusahaan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang produktif dalam menjalankan tugas, wewenang serta tanggung jawab.

Hubungan antara sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan tidak terlepas dari pemimpin perusahaan tersebut. Pada dasarnya pemimpin berperan sebagai penggerak dan mengkoordinir serta mengelola faktor – faktor produksi dalam perusahaan termasuk sumber daya manusianya.

Untuk mewujudkan kondisi seperti ini terutama dalam bidang manajemen kepemimpinan yang baik harus dapat mempelajari, memahami serta menerapkan unsur unsur manajemen didalam pola kerjanya sehingga dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi.

Seorang pemimpin harus memiliki keserasian antara karyawannya agar perusahaan yang dipimpinya dapat berjalan dengan efektif. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan seorang pemimpin secara sendiri, ia harus dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahannya secara jelas dan benar, agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka pimpinan perusahaan dapat memberikan insentif yang cukup besar agar karyawan lebih giat dalam bekerja dalam perusahaan.

Adapun Tujuan Penelitian adalah Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pemberian Insentif Dibagian Penagihan Pada PT. Federal International Finance (F.I.F) Cabang Medan.

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman dalam berbagai penelitian dan juga latihan penerapan teori-teori pengetahuan yang penulis terima dan dipelajari dari di fakultas Ekonomi, khususnya tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau bahan masukan bagi PT. PT. Federal International Finance (F.I.F) Cabang Medan.

Sedangkan kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

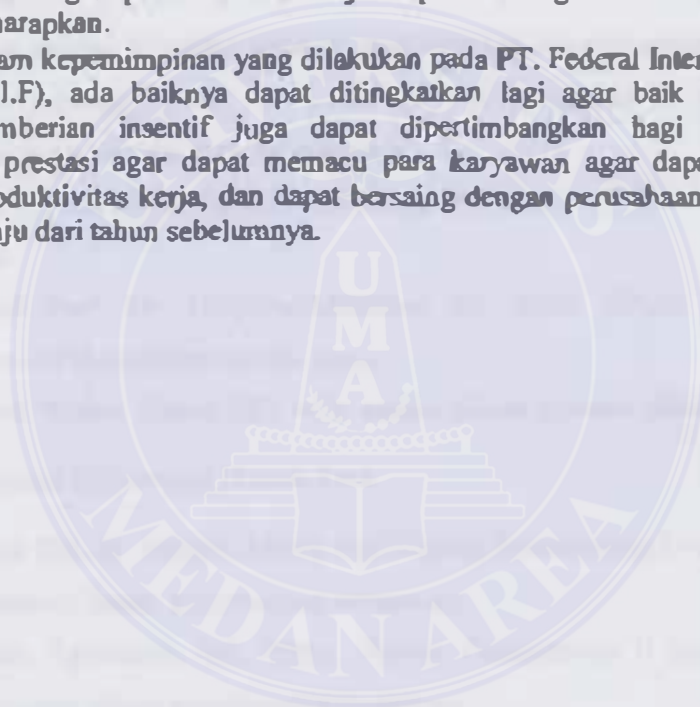
1. Kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kepemimpinan dalam PT. Federal

International Finance (F.I.F) harus lebih baik lagi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda dapat dinyatakan bahwa hubungan yang ditimbulkan antara kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja diperoleh 0,651 artinya angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja bersifat cukup berpengaruh.

Saran dari hasil penelitian

1. Melihat peran kepemimpinan dan insentif yang tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (F.I.F), ada baiknya kepemimpinan pada PT. Federal International Finance (F.I.F) harus memperbaiki kepemimpinannya dan memberikan insentif yang cukup besar agar produktivitas kerja dapat meningkat lebih baik dari yang diharapkan.
2. Dalam kepemimpinan yang dilakukan pada PT. Federal International Finance (F.I.F), ada baiknya dapat ditingkatkan lagi agar baik dan juga dalam pemberian insentif juga dapat dipertimbangkan bagi karyawan yang berprestasi agar dapat memacu para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang mulai maju dari tahun sebelumnya.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis Ucapkan ke Hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pemberian Intensif Dibagian Penagihan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan moril maupun materiil dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak. Prof. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ikhsan Efendi, SE., MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Bapak Drs. H. Amarin Mulia, MSi Selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Agustono, SE, MMA. Selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini
6. Bapak dan Ibu Dosen dan juga staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta yang telah banyak berkorban dan member semangat kepada penulis baik moril maupun materiil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai selesainya skripsi ini.
8. Bapak pimpinan PT. Federal International Finance (Fif) beserta pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.

9. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebut namanya satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangunkukuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bennanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharap maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua, Amin.

Medan, Januari 2019
Penulis

M. AMIN GUNAWAN





DAFTAR ISI

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB. I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB. II. : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	5
1. Kepemimpinan	5
A.1.1. Pengertian Kepemimpinan	5
A.1.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan	8
A.1.3. Teori – Teori Mengenai Kepemimpinan	10
2. Insentif.....	12
A.2.1. Pengertian Insentif	12
A.2.2. Jenis - Jenis Insentif	13
A.2.3. Tujuan Pemberian Insentif	15
A.2.4. Sistem Pemberian Insentif.....	16
3. Kinerja	18
A.3.1. Pengertian Kinerja.....	18
A.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
A.3.3. Indikator Kinerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis.....	21

BAB. III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
B. Populasi Dan Sampel.....	24
C. Defenisi Operasional	24
D. Jenis Dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	27

BAB. IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	29
1. Deskripsi Perusahaan.....	29
2. Struktur Organisasi.....	33
3. Job Diskription Unit Kerja.....	34
B. Pembahasan	43
1. Penyajian Data Angket Reponden.....	43
2. Teknik Analisi Data.....	50

BAB. V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Federal Internasional Finance (F.I.F)	33



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden (2013).....	43
Tabel 4.2. Pendidikan Responden (2013).....	44
Tabel 4.3. Jabatan Responden (2013).....	44
Tabel 4.4. Berdasarkan Usia Responden (2013)	45
Tabel 4.5. Berdasarkan Lama Bekerja (2013).....	45
Tabel 4.6. Statistics Deskriptif Responden.....	46
Tabel 4.7. Distribusi frekuensi Tanggapan Responden tentang insentif terhadap karyawan bagian Penagihan PT. Federal International Finance (N = 69).....	47
Tabel 4.8. Kinerja karyawan	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif.....	53
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja.....	53
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas variabel penelitian.....	54
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4.13. Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.14. Koefisien Regresi	58
Tabel 4.15. Model Summary	59
Tabel 4.16. Hasil uji ANOVA atau F Test.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan laju perkembangan nasional, terutama di era globalisasi sebagai pimpinan didalam perusahaan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang produktif dalam menjalankan tugas, wewenang serta tanggungjawab.

Hubungan antara sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan tidak terlepas dari pemimpin perusahaan tersebut. Pada dasarnya pemimpin berperan sebagai penggerak dan mengkoordinir serta mengelola faktor – faktor produksi dalam perusahaan termasuk sumber daya manusianya.

Untuk mewujudkan kondisi seperti ini terutama dalam bidang manajemen kepemimpinan yang baik harus dapat mempelajari, memahami serta menerapkan unsur-unsur manajemen didalam pola kerjanya sehingga dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi.

Seorang pemimpin harus memiliki keserasian antara karyawannya agar perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan efektif. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan seorang pemimpin secara sendiri, ia harus dapat mendelegasikan

wewenang kepada bawahannya secara jelas dan benar, agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka pimpinan perusahaan dapat memberikan insentif yang cukup besar agar karyawan lebih giat dalam bekerja dalam perusahaan.

Pelaksanaan sistem upah insentif diberikan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan, untuk itu apabila seseorang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka akan memperoleh imbalan pendapatan yang tinggi pula atas prestasi kerjanya.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi perusahaan yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar perusahaan yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar produktivitas kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Perkembangan perusahaan yang bergerak dalam sektor pertanian saat ini berkembang sangat cepat hal ini terlihat dengan semakin banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian baik lokal maupun nasional, Dalam mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan perlu manajemen produktivitas kerja agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan

PT. Federal International Finance (F.I.F) merupakan anak perusahaan PT. Astra International Tbk., dan tergabung dalam The Astra Financial Services. Perusahaan yang lahir pada Mei 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Arta Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan lembaga pembiayaan. FIF juga merupakan perusahaan pembiayaan konsumen (consumers finance company) yaitu

DAFTAR PUSTAKA

- Danim , Sudarwan . **Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta , 2004.
- Hasibuan , Malayu , S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta , 2002.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2003. **Manajemen SDM** . Jakarta : PT Bumi aksara.
- Handoko , Hani. 2001. **Manajemen**. Penerbit BPFF, Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan , Malayu.. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2006
- Indrawijaya , Adam , **Perilaku Organisasi**, Penerbit Sinar Baru Algensido, Bandung, 2002.
- James AF. Stoner , 2000 . **Manajemen** diterjemahkan oleh alfonsos Simit . Erlangga , Jakarta
- James AF. Stoner , 2001 . **Manajemen**, Jakarta: Erlangga.
- Kartono , Kartini. 2005. **Pemimpin Dan Kepemimpinan**. Jakarta: PT. Raja Grafind Persada.
- Sugiyono , 2004 . **Metodologi Penelitian Administrasi** , Bandung : Alfabeta
- Sudarwan , Danin. 2004. **Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok** Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian , Sondang P. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja** Penerbit Rineka Cipta , Jakarta , 2002.
- Susanto & Kardi , Koesnadi, **Kepemimpinan Dalam Dunia Bisnis Dan Militer**, Penerbit Grasindo , Jakarta, 2004.
- Subanegara , Hanna Permana. **Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit**, Penerbit Andi, Yogyakarta 2005.
- Thoba , Miftah , **Perilaku Organisasi**, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005.

Tika , Moh , Pabandu. Metodologi Riset Bisnis Penerbit Bumi Aksara Jakarta , 2006.

Umar , Husein . 2005 . Riset SDM Dalam Organisasi . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Winardi , 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Tim Penyusun, (2008), Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area - Medan.



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PENAGIHAN PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF)**

Pada bagian ini, Bapak/Ibu dapat memberi tanda silang (X) pada kolom pertanyaan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	(Bobot Nilai 5)
S	: Setuju	(Bobot Nilai 4)
N	: Netral	(Bobot Nilai 3)
TS	: Tidak Setuju	(Bobot Nilai 2)

Pertanyaan mengenai Variabel (x) Insentif :

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.					
2.	Pemberian Bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.					
3.	komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada persentase penjualan.					
4.	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.					
5.	Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga saya dapat mencapainya.					

Pertanyaan mengenai Variabel (y) kinerja :

No.	Petanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas output yang dijual kepada konsumen selalu baik.					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
4.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.					
5.	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan					
6.	Kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja saya					

Sumber : Diteliti sendiri dengan melihat kerangka Konseptual yang terdiri dari variabel independen insentif dan variabel dependen kinerja (2013).