

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. JEFRINDO CONSULTANT
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ERLIN WARUWU
NPM : 09 832 0118**



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

Judul Skripsi : Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Pada PT. Jefriindo Consultant Medan

Nama Mahasiswa : Ertin Waruwu
No. Stambuk : 09 832 0118

Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)

Pembimbing II

(Agustiono, SE, MMA)

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd)

Tanggal Lulus : 2013

RINGKASAN

ERLIN WARUWU. NPM. 09.832.0118. "Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan". Skripsi 2013. Dibawah Bimbingan (Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM sebagai Pembimbing I, dan Agustiono, SE, MMA, sebagai Pembimbing II).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan yang berjumlah 31 orang. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jefrindo Consultant Medan yang berjumlah 31 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien variabel tipe kepemimpinan bersifat elastis yakni diperoleh nilai 20.853 dimana nilai t table pada α 5% yakni 2,045 sehingga koefisien variable tipe kepemimpinan dapat dipercaya pada uji 95% dan variable tipe kepemimpinan memberi arti yang begitu menentukan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan bahwa dengan adanya pengaruh yang signifikan antar tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jefrindo Consultant Medan, sebaiknya pimpinan untuk tetap memberikan motivasi kepada para karyawannya sehingga produktivitas kerja meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan yang sebesar – besarnya kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberi Perlindungan, Kesehatan, Kekuatan, dan Berkah kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Medan Area.

Dengan segala kemampuan yang ada penulis telah memusatkan pikiran dan tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak tulisan ilmiah ini jauh dari kesempurnaan hal ini disebabkan keterbatasan, pengalaman, pengetahuan dan waktu yang penulis miliki. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang bertujuan membangun untuk kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifudin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahril, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Agustiono, SE, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staff, Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Pimpinan PT. Jefrindo Consultant Medan yang telah memberikan tempat riset untuk penulis.
8. Buat keluarga besar penulis yang ada di Gunungsitoli.
9. Buat keluarga abang Ir. Sudirman Halawa, SH & Dra. Rostiani Laowo, yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat keluarga kakak Suartini Halawa, SE & Ganda Martua Situmorang, SE, yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Rakan – rakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen Stambuk 2009.
12. Seluruh Alumni FE-UMA dan Seluruh Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Medan, 2013

Penulis

(Erlin Waruwu)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Kepemimpinan dan Tipe-tipe Kepemimpinan	5
2. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan	8
3. Pengertian Semangat Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	10
4. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja	14
B. Kerangka Konseptual.....	14
C. Hipotesis.....	15
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	16
B. Populasi dan Sampel	17
C. Definisi Operasional	17
D. Jenis dan Sumber Data.....	20
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Teknik Analisis Data.....	21

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	24
1. Deskripsi Perusahaan	24
2. Struktur Organisasi Perusahaan	25
3. Uraian Tugas.....	27
4. Tipe Kepemimpinan yang diterapkan	33
5. Semangat Kerja Karyawan	35
6. Penyajian Data Responden	36
7. Penyajian Data Angket Responden.....	38
B. Pembahasan.....	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3. Analisis Regresi Linier Sederhana	56
4. Uji signifikan Parsial (Uji t).....	57
5. Koefisien Determinasi (R^2)	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	15
2. Struktur Organisasi Unit Billing & Collection Area PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan	27



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	17
2. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
3. Konsep, Variabel, Indikator, Item.....	20
4. Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	38
5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
6. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
7. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
8. Distribusi Jawaban Responden, Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan.....	56
9. Distribusi Jawaban Responden, Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.....	56
10. Distribusi Jawaban Responden, Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.....	57
11. Distribusi Jawaban Responden, Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas.....	57
12. Distribusi Jawaban Responden, Anda sering mendapat pekerjaan yang selalu kejar target selesai.....	58
13. Distribusi Jawaban Responden, Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.....	58

14. Distribusi Jawaban Responden, Pekerjaan yang anda jalani sering sekali monoton dan agak membosankan.....	59
15. Distribusi Jawaban Responden, Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.....	59
16. Distribusi Jawaban Responden, Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan.....	60
17. Distribusi Jawaban Responden. Sistem penerangan yang baik sangat mendukung kerja anda.....	60
18. Distribusi Jawaban Responden. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan kedudukan anda sebagai karyawan	61
19. Distribusi Jawaban Responden. Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	61
20. Distribusi Jawaban Responden, Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya	62
21. Distribusi Jawaban Responden, Program pensiun yang diberikan oleh perusahaan mampu menumbuhkan ketenangan karyawan dalam bekerja.....	62
22. Distribusi Jawaban Responden, Program kesejahteraan karyawan yang selama ini ada di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	63
23. Distribusi Jawaban Responden, Uang lembur yang ada sudah sesuai dengan harapan karyawan dan beban kerja karyawan.....	63

24. Distribusi Jawaban Responden, THR yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada	64
25. Distribusi Jawaban Responden, Pembagian imbalan di perusahaan anda sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)	64
26. Distribusi Jawaban Responden, Persatuan Tenaga Kerja sudah terbukti ada dan berjalan dengan baik terutama dalam pembagian imbalan	65
27. Distribusi Jawaban Responden, Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku	65
28. Distribusi Jawaban Responden, Kecakapan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan	66
29. Distribusi Jawaban Responden, Pekerjaan yang ditunda-tunda mengganggu kreativitas karyawannya	66
30. Distribusi Jawaban Responden, Penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja	67
31. Distribusi Jawaban Responden, Sistem seleksi untuk menempati suatu posisi jabatan dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan	67
32. Distribusi Jawaban Responden, Kesetiaan/loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	68
33. Distribusi Jawaban Responden, Anda biasanya selalu dipuji oleh atasan bila hasil kerja anda memuaskan	68

34. Distribusi Jawaban Responden, Anda mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi	69
35. Distribusi Jawaban Responden. Pimpinan anda memberi perintah disertai dengan arahan atau bimbingan).....	69
36. Distribusi Jawaban Responden. Dorongan berupa motivasi sudah diberikan pimpinan anda ke semua karyawan.....	70
37. Distribusi Jawaban Responden. Pembuatan keputusan diambil secara bersama-sama lebih efisien dibandingkan secara pribadi	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan atau unit usaha baik itu formal atau informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat penting sekali untuk menjadi nakhoda bagi para bawahannya.

Kepemimpinan seorang manajer akan mampu membedakan karakteristik suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan dan merupakan tuntutan perusahaan bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antara manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Karena itu pemimpin dituntut oleh perusahaan untuk bisa *fleksibel* dalam menggunakan tipe kepemimpinan yang tepat, diantaranya yaitu tipe kepemimpinan otokratik, *laissez faire* dan demokratik.

Tipe kepemimpinan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain yang dipengaruhinya. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pemimpin, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan. Unsur kepemimpinan ini terasa lebih diperlukan lagi setelah melihat kenyataan bahwa manajer merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis.

Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain. dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah suatu perusahaan dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Alasan peneliti memilih hal tersebut karena tipe kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Jefrindo Consultant Medan pada saat ini adalah tipe kepemimpinan demokratis yaitu tipe kepemimpinan yang membuat keputusan bersama dengan anggota kelompok, selalu menjelaskan sebab-sebab

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sanusi dan Sobary Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Cetakan Pertama, Prospect, Bandung, 2009.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 1, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- J.R. Johansen, *The Secret of Leadership*, Cetakan Pertama, Shira Media, Yogyakarta, 2009.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Marihot T.E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Miftah Thoah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 5, Cetakan Keempat Belas, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta, 2009.
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Widjaya, *Human Relation dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas. Penerbit Alumni Bandung, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan, 2008.

KUISIONER

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JEFRINDO CONSULTANT MEDAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan ini yang harus Saudara tanggap. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- d. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
Setuju (S) : diberi skor 4
Ragu-Ragu (KS) : diberi skor 3
Tidak setuju (TS) : diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- a. Usia : tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Status Perkawinan : Sudah / Belum Menikah
- d. Bagian / Divisi :
- e. Tingkat pendidikan : 1) SD 4) Diploma
2) SMP 5) S1
3) SMA 6) Lainnya
- f. Masa Kerja : 1) < 1 tahun 3) 6-10 tahun
2) 1-5 tahun 4) > 10 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X (TIPE KEPEMIMPINAN)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
Kapasitas						
1	Pimpinan anda melibatkan karyawannya dalam proses pembuatan keputusan					
2	Pimpinan anda selalu memberikan dorongan motivasi kepada setiap karyawannya					
Prestasi						
3	Pimpinan anda memberi perintah disertai dengan arahan atau bimbingan					
4	Pimpinan anda menyerahkan semua tanggung jawab dari seluruh pekerjaan kepada karyawannya					
Tanggung Jawab						
5	Pimpinan anda mau mendengar masukan ide, saran dari karyawannya					
6	Karyawan sudah merasa puas terhadap sikap pimpinan yang selalu aktif dalam menjalankan pekerjaan					
Partisipasi						
7	Pimpinan anda merupakan seorang atasan yang aktif, memiliki sosial tinggi dan mampu bergaul dengan bawahannya.					
8	Pimpinan anda membiarkan karyawannya membuat keputusan sendiri-sendiri untuk menyelesaikan masalah					
Disiplin						
9	Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang melakukan kesalahan					
10	Pimpinan menerapkan kedisiplinan kepada semua karyawan					

PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (SEMANGAT KERJA KARYAWAN)

No	Pernyataan	Piliban				
		SS	S	R	TS	STS
Disiplin Kerja						
1.	Dalam bekerja anda mengetahui kepatuhan pada intruksi dari pimpinan dan pada lata tertib atau peraturan yang berlaku.					
2	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja setiap harinya.					
Kepuasan Kerja						
3.	Anda merasa puas dengan jenis pekerjaan saat ini.					
4.	Anda merasa nyaman terhadap lingkungan kerja sehari-hari di tempat kerja.					
5.	Anda merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.					
Tingkat Absensi						
6.	Anda masuk kerja pada hari-hari kerja yang telah ditentukan dalam satu tahun.					
7.	Anda tidak masuk kerja di karenakan alasan kepentingan atau ijin.					
Kerjasama Karyawan						
8.	Dalam elaksanaan tugas atau pekerjaan sehari-hari anda rsedia untuk saling membantu dengan para rekan kerja ataupun dengan atasan.					
9.	Anda bersedia untuk saling memberikan informasi yang telah diperoleh dengan para karyawan yang lain.					
10	Anda bersedia untuk bekerjasama dengan rekan sekerja dan atasan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya u apkan Terima Kasih banyak.