

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**ARIF FADILLAH**  
**NIM : 05 832 0120**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 0**

Judul Skripsi : PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI  
SENTOSA, Tbk CABANG MEDAN

Nama Mahasiswa : ARIF FADILLAH

No. Stambuk : 05 832 0120

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)

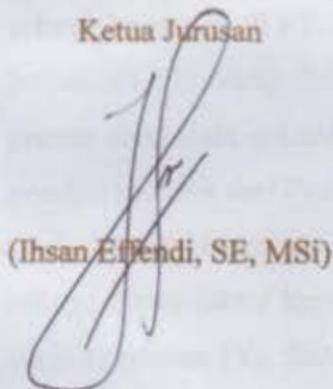
Pembimbing II



(Hery syahril, SE, MSi)

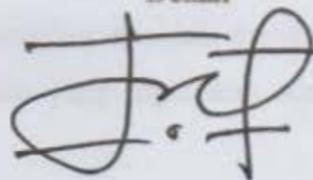
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



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

Tanggal Lulus : April 2010

## RINGKASAN

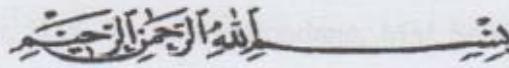
ARIF FADILLAH NPM. 05830120 **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk CABANG MEDAN”**. Skripsi 2010.

Tipe kepemimpinan merupakan modalitas kepemimpinan artinya seorang pemimpin melaksanakan cara-cara yang disenanginya sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Corak atau tipe kepemimpinan yang dijumpai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang juga jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapatkan perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa bentuk dan sikap yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe kepemimpinan yang diterapkan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Medan, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Cabang Medan dan untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini adalah sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Cabang Medan yang berjumlah 200 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer serta data sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari *Pearson*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh korelasi sebesar  $r_{xy} = 71,8\%$  artinya faktor-faktor kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 28,2% adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

## KATA PENGANTAR



Bismillahirrohmanirrohim

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa pula Salawat dan Salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW,

Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini telah dilakukan semaksimal mungkin, tetapi penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan di dalam penyusunannya. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca yang tujuannya membangun kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, baik secara moril maupun secara materil yang diberikan kepada penulis. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini untuk yang teristimewa Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan melimpahkan kasih sayangnya hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, tidak lupa pula pada Kakak, Abang dan Adik Saya yang turut memberikan doa dan dukungannya.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

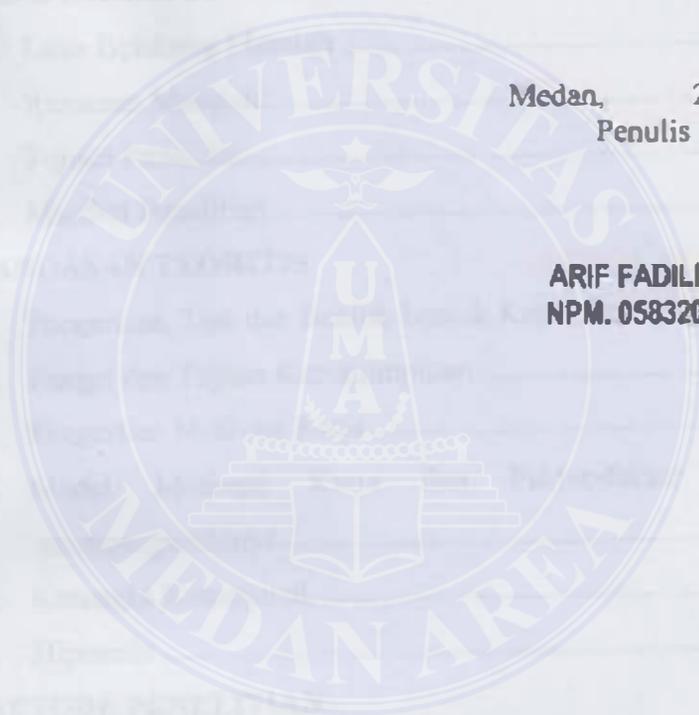
1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MM Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta Pembimbing II yang telah bersedia mengoreksi skripsi penulis.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM, Selaku Pembimbing I yang telah memberikan sumbangan waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area serta Ketua Sidang Meja Hijau.
7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Asuransi Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Medan yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti, serta memberikan data- data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
9. Seluruh Teman-teman Manajemen '05 yang telah memberikan dan meluangkan waktunya untuk dapat saling berdiskusi.

10. Seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis dan tetap semangat untuk terus berjuang.

Dengan segala kerendahan hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kit semua dan memohon kepada Allah SWT untuk kesuksesan pada masa yang akan datang.

Medan, 2010  
Penulis

**ARIF FADILLAH**  
**NPM. 058320120**



## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>RINGKASAN</b> .....  | i       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | iii     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | v       |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | vii     |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | viii    |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>  |         |
| A. <del>Cat</del> Latar Belakang Masalah .....                          | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....   | 3       |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 3       |
| D. <del>Manfaat</del> Penelitian .....                                  | 4       |
| <b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                                       |         |
| A. Pengertian, Tipe dan Bentuk-bentuk Kepemimpinan .....                | 5       |
| B. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan .....                                 | 9       |
| C. Pengertian Motivasi Kerja .....                                      | 11      |
| D. Model Motivasi Kerja dan Faktor-faktor yang<br>mempengaruhinya ..... | 14      |
| E. Kerangka Konseptual.....   | 16      |
| F. Hipotesis .....  | 18      |
| <b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>                                       |         |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....                             | 19      |
| B. Populasi dan Sampel.....   | 20      |
| C. Definisi Operasional .....   | 21      |
| D. Jenis dan Sumber Data .....  | 21      |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....  | 22      |
| F. Teknik Analisis Data .....   | 23      |
| <b>BAB IV : PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk CABANG<br/>MEDAN</b>      |         |
| A. Gambaran Umum Perusahaan .....                                       | 25      |
| B. Tipe Kepemimpinan yang diterapkan .....                              | 32      |

|   |    |
|---|----|
| C. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan..... | 34 |
| D. Pembahasan.....  | 35 |
| <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>                                 |    |
| A. Kesimpulan .....   | 51 |
| B. Saran .....  | 52 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>   |    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>  |    |



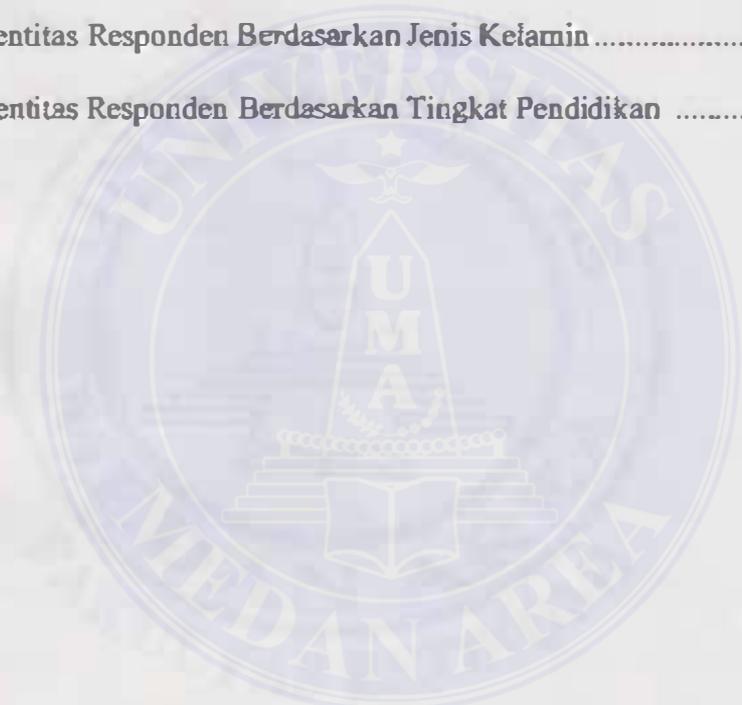
## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kerangka Konseptual .....   | 18      |
| 2. Struktur Organisasi PT. Ramayana Lestari Ventosa, Tbk Cabang<br>Medan ..... | 28      |



## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| 1. Rincian Waktu Penelitian.....                            | 19      |
| 2. Instrumen Skala Likert .....                             | 23      |
| 3. Interval Koefisien Korelasi.....                         | 24      |
| 4. Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....           | 36      |
| 5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 36      |
| 6. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... | 37      |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tipe kepemimpinan merupakan modalitas kepemimpinan artinya seorang pemimpin melaksanakan cara-cara yang disenanginya sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Corak atau tipe kepemimpinan yang dijumpai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang juga jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapatkan perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa bentuk dan sikap yang berbeda.

Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan tersendiri yang akan diterapkan didalam perusahaan. Tipe kepemimpinan tersebut perlu disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Tipe kepemimpinan pada suatu situasi berbeda pada situasi yang lain. Oleh karenanya tipe kepemimpinan bersifat tidak tetap, artinya tipe tersebut berubah-ubah yang disesuaikan dengan tuntutan situasi meskipun penyesuaian tersebut hanya bersifat sementara, hal ini menjelaskan tidak ada kepemimpinan yang ideal atau dianggap paling baik. Tipe kepemimpinan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya berbeda-beda, sehingga masalah kepemimpinan yang terbaik tergantung pada beberapa faktor.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu kepemimpinan yang baik, yaitu dengan memanfaatkan atau menggerakkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sumber-sumber yang tersedia, baik sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan kepemimpinan yang baik.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena alasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi dalam diri seorang karyawan sangat bermanfaat karena hal tersebut menyebabkan seseorang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan tersebut, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada karyawan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan.

PT. Ramayana Cestari Sentosa, Tbk merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha departemen-departemen store didalam negeri, dengan member supermarket dengan menjual kebutuhan-kebutuhan sehari-hari yang dibutuhkan konsumen. Dalam pengelolaan kegiatan usaha perusahaan ini menerapkan tipe kepemimpinan yang dapat

## DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Zainun, (2000), **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Djokosantoso, Moeljono, (2005), **Lead (Galang Gagas Tantangan SDM, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi)**, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, (2001), **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.
- Flippo B. Edwin, (2001), **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- J. Donald Walters, (2004), **The Art of Leadership (Seni Kepemimpinan)**, Terjemahan Kuswanto, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Daharapriize, Semarang.
- Kartono Kartini, (2001), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, (2000), **Pengembangan, Manajemen, dan Motivasi**, Cetakan Kedua, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Siagian P. Sondang, (2000), **Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (2007), **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Thariq, As-Suwai dan Faishal Umar Basyarahil, (2005), **Melahirkan Pemimpin Masa Depan**, diterjemahkan Oleh Habiburrahim, Gema Insani, Jakarta.
- Thoha Miftah, (2004), **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Tim Penyusun, (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area - Medan.
- Veithzal Rivai, (2004), **Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Umur : A. 20 – 29 Tahun ( .... Tahun)  
B. 30 – 39 Tahun ( ..... Tahun)  
C. 40 – 49 Tahun ( ..... Tahun)  
D. di atas 50 Tahun ( ..... Tahun)
3. Jenis Kelamin : A. Pria  
B. Wanita
4. Pendidikan : A. SD  
B. SMP  
C. SLTA  
D. Diploma  
E. Sarjana (S – 1)  
F. Pasca Sarjana

## PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checlist ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X (TIPE KEPEMIMPINAN)**

| No | Pernyataan  | Jumlah |   |   |    |     |
|----|---|--------|---|---|----|-----|
|    |   | SS     | S | R | TS | STS |
| 1  | Pimpinan anda selalu memberikan dorongan motivasi kepada setiap karyawannya.                        |        |   |   |    |     |
| 2  | Karyawan sangat tidak menyenangi sikap pimpinan yang bergaya otoriter.                              |        |   |   |    |     |
| 3  | Pimpinan sudah memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengaspirasikan kemampuannya.           |        |   |   |    |     |
| 4  | Pimpinan saya konsisten antar perkataan dan perbuatannya.   |        |   |   |    |     |
| 5  | Pimpinan anda menyerahkan semua tanggung jawab dari seluruh pekerjaan kepada karyawannya.           |        |   |   |    |     |
| 6  | Pimpinan hanya konsentrasi pada tujuan pekerjaan.   |        |   |   |    |     |
| 7  | Tujuan organisasi mampu mendukung pencapaian hasil kerja yang baik.                                 |        |   |   |    |     |
| 8  | Pimpinan anda membiarkan karyawannya membuat keputusan sendiri-sendiri untuk menyelesaikan masalah. |        |   |   |    |     |
| 9  | Adaptasi karyawan sangat mendukung pencapaian target kerja.   |        |   |   |    |     |
| 10 | Adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja anda.                                  |        |   |   |    |     |

## II. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (MOTIVASI)

| No | Pernyataan  | Jumlah |   |   |    |     |
|----|---|--------|---|---|----|-----|
|    |   | SS     | S | R | TS | STS |
| 1  | Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda.  |        |   |   |    |     |
| 2  | Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.                                   |        |   |   |    |     |
| 3  | Promosi yang dilaksanakan telah sesuai prosedur yang ditetapkan   |        |   |   |    |     |
| 4  | Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu.  |        |   |   |    |     |
| 5  | Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.   |        |   |   |    |     |
| 6  | Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.   |        |   |   |    |     |
| 7  | Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.  |        |   |   |    |     |
| 8  | Pegawai yang selalu mematuhi segala peraturan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut baik                          |        |   |   |    |     |
| 9  | Pekerjaan yang diberikan pimpinan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. |        |   |   |    |     |
| 10 | Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja.  |        |   |   |    |     |