

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TYPE A3 POLONIA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**NOVIANI DEWL S
NIM : 06 832 0055**



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

2 0 1 0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TYPE A3 POLONIA MEDAN

Nama Mahasiswa : NOVIANI DEWI. S

No. Stambuk : 06 832 0055

Jurusan : Manajemen



Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Amrin', written over a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo.

(Amrin Mulia U. SE, MM)

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Syriandy', written over a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo.

(H. Syriandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ihsan Effendi', written over a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo.

(Ihsan Effendi. SE, MSi)

Dekan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin', written over a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo.

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

Tanggal Lulus : 9 April 2010

RINGKASAN

Noviani Dewi.S (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type A3 Polonia Medan". Dibawah bimbingan Bapak Amrin Mulia U, SE,MM sebagai pembimbing I dan Bapak H. Syahutiandy, SE,MSi sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type A3 Polonia Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 33 orang.

Kesimpulan sementara dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type A3 Polonia Medan. Setelah dilakukan penelitian menggunakan teknik analisis linier berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif sebesar 0,512 dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type A3 Polonia Medan.

Berdasarkan hasil regresi dan pengujian hipotesis maka penulis mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan lebih besar pengaruhnya sebesar 0,718 dibandingkan dengan motivasi sebesar 0,291 terhadap kinerja pegawai.

Dengan penelitian ini penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan motivasi yang diterapkan selama ini kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya selama penulis menjalani perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Type A3 Polonia Medan" ini.

Segala upaya dan kemampuan yang maksimal telah penulis berikan dalam penulisan skripsi ini guna sebagai penambahan dan pengembangan wawasan dan studi. Namun demikian penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan-kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan penulisan ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis selama ini menempuh perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, sudah sangat banyak memperoleh motivasi, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan apresiasi dan bantuan terima kasih yang sebesar-besarnya. Dengan diiringi rasa hormat yang mendalam, penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu ayahanda saya H.Sunarko dan ibunda saya Hj.Syarifah serta kedua Saudara kandung saya, yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, saran-saran, dukungan dalam bentuk moril maupun materil serta tak henti-hentinya memberikan doa kepada penulis selama kuliah.
2. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondag, MA sebagai Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, MEd. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Amrin Mulia Utama, SE, MM sebagai pembimbing I, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak H. Syahrudin, SE, MSi sebagai pembimbing II, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi sebagai ketua meja hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai skripsi ini.

7. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA sebagai sekretaris meja hijau yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Medan dan seluruh staff, yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini dan terima kasih atas kerja samanya.
9. Seseorang yang kusayangi, terima kasih atas dukungan, semangat dan doanya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-temanku anak Manajemen Stambuk 2006, khususnya Echa, Chinta, Nicha, Nitha, Poetra, dan yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan kalian.

Akhirnya dengan bertawakal diri kepada Allah SWT, penulis mohon diri, kiranya apa yang telah penulis kerjakan ini ada manfaatnya bagi diri penulis sendiri dan bagi penyusun skripsi selanjutnya sebagai bahan perbandingan. Amin.

Medan, April 2010

Penulis

Noviani Dewi.S

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. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : URAIAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Kepemimpinan.....	6
2. Gaya dan Bentuk Kepemimpinan	8
3. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan.....	10
4. Pengertian Motivasi dan Jenis-jenis Motivasi	11
5. Teori-teori Motivasi	14
6. Indikator-indikator Motivasi.....	17
7. Pengertian Kinerja.....	18
8. Indikator-indikator Kinerja.....	19
9. Prosedur dan Metode Penilaian Kinerja Dalam Organisasi	20
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	25
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu.....	26
B. Populasi dan Sampel.....	27
C. Definisi Operasional	28
D. Jenis dan Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

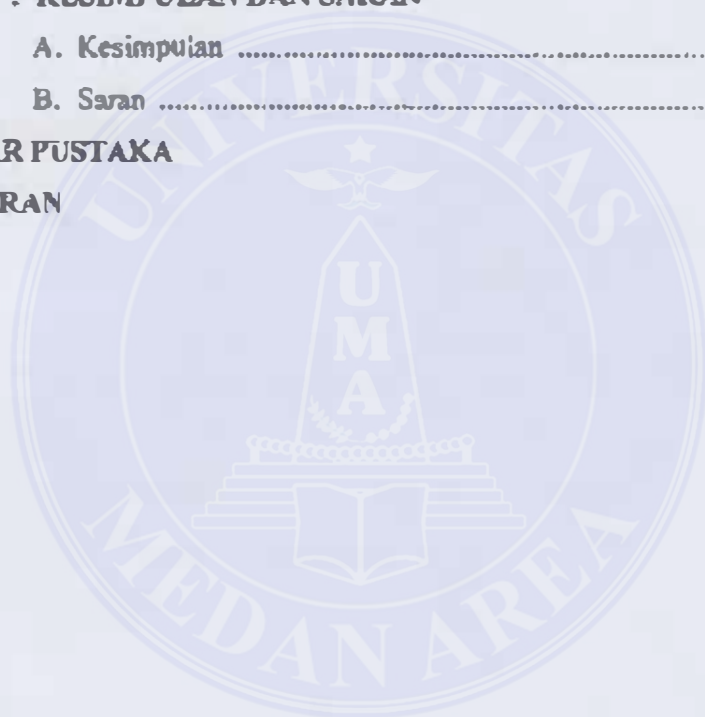
A. Hasil.....	34
1. Deskripsi Perusahaan	34
2. Struktur Organisasi Perusahaan	40
3. Proses kerja perusahaan.....	51
B. Pembahasan.....	52
1. Penyajian Data Angket	52
2. Pengolahan Data Angket.....	55
3. Pengujian Hipotesis	71

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1	Badan Organisasi Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Medan.....	40



DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.2	Instrument Skala Linkert.....	31
Tabel IV.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia	53
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	54
Tabel IV.5	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel IV.6	Sifat Kharismatik Pimpinan Mampu Mendukung Hasil Kerja Pegawai.....	56
Tabel IV.7	Pimpinan Harus Mampu Meningkatkan Semangat Kerja Untuk Berprestasi	56
Tabel IV.8	Pimpinan Harus Bertindak atau Berlakuk Adil Dalam mengatasi Persolan Yang Ada.....	57
Tabel IV.9	Rencana Kerja Dilaksanakan Sesuai Agenda Yang Telah Disiapkan.....	57
Tabel IV.10	Pimpinan Mempunyai Perhatian Yang Rendah Terhadap Kinerja Pegawai	58
Tabel IV.11	Pimpinan Cukup Konsisten Antara Perkataan dan Perbuatan	58
Tabel IV.12	Pimpinan Selalu Memberikan Samsi-Samsi Dan Penghargaan Secara Adil.....	59
Tabel IV.13	Pimpinan Selalu Mengkomunikasikan Rencana Kerja Kepada Bawahannya.....	59
Tabel IV.14	Pimpinan Selalu Mengevaluasi Pekerjaan Bawahannya Secara Rutin.....	60
Tabel IV.15	Pimpinan Selalu Melibatkan Para Pegawai Dalam Mengambil Setiap Keputusan Melalui Usaha Kelompok Dan Teknik Team Building.....	60

Tabel IV.16	Gaji Yang Diberikan Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehari-Hari Anda	61
Tabel IV.17	Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Yang Berprestasi Akan Memberikan Motivasi Kerja.....	61
Tabel IV.18	Promosi Yang Dilaksanakan Telah Sesuai Prosedur Yang ditetapkan	62
Tabel IV.19	Selalu Dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan Tepat Pada Waktu	62
Tabel IV.20	Selalu Bersemangat Dalam Melakukan Pekerjaan	63
Tabel IV.21	Tugas Yang Diberikan Pimpinan Membangkitkan Motivasi	63
Tabel IV.22	Demi Meningkatkan Kinerja, Pegawai Sudah Bekerja Secara Efektif Dan Efisien.....	64
Tabel IV.23	Pegawai Yang Selalu Mematuhi Segala Peraturan Mendukung Bahwa Kinerja Pegawai Tersebut Baik.....	64
Tabel IV.24	Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan Selalu Mendapatkan Bimbingan Dan Petunjuk Kerja Dalam Melaksanakan Tugas/Pekerjaan	65
Tabel IV.25	Lingkungan Kerja Yang Tidak Nyaman Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	65
Tabel IV.26	Pelaksanaan Pekerjaan Senantiasa Mendapatkan Dorongan Dari Rekan-Rekan	66
Tabel IV.27	Dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan, Senantiasa Membutuhkan Orang Lain Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dari Atasan Atau Rekan Kerja	66
Tabel IV.28	Selalu Menyikapi Suatu Pekerjaan Dengan Baik.....	67
Tabel IV.29	Tugas Yang Diberikan Pimpinan Dapat Diselesaikan Dengan Tepat Waktu	67
Tabel IV.30	Efisiensi Dan Efektivitas Kerja Mampu Meningkatkan Standar Hasil Kerja	68
Tabel IV.31	Pimpinan Selalu Tegas Dalam Menerapkan Disiplin Kerja Kepada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan.....	68

Tabel IV.32	Prosedur Yang Ditetapkan Pimpinan Dapat Meningkatkan Disiplin Dalam Bekerja.....	69
Tabel IV.33	Fasilitas Kerja Yang Memadai Dapat Meningkatkan Kinerja.....	69
Tabel IV.34	Adanya Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	70
Tabel IV.35	Adanya Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	70
Tabel IV.36	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel IV.37	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	75
Tabel IV.38	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan wadah dimana sistem kerja dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Didalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memanfaatkan dan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Dalam hal ini sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan berperan penting meningkatkan kinerja yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Upaya untuk menggerakkan tenaga kerja (karyawan) merupakan tugas penting bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mampu melakukan pembinaan terhadap karyawan agar mereka dapat melakukan aktivitas kerja secara efektif dan efisien. Dengan melakukan pembinaan terhadap karyawan, akan diperoleh tenaga kerja (karyawan) yang berkualitas, berkompeten, handal, memiliki moral yang baik, dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang tepat sasaran.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai memiliki tugas pokok dari Departemen Keuangan di bidang kepabeanan dan cukai. Berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri dan mengamankan kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan lalu lintas barang yang masuk atau keluar Daerah Pabean dan pemungutan Bea Masuk dan Cukai serta

pungutan negara lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai diharapkan akan meningkat setiap waktu. Beberapa upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai adalah dengan menerapkan konsep motivasi yang tepat dan pendekatan Kepemimpinan yang tepat. Motivasi yang tepat dan pendekatan Kepemimpinan yang tepat harus dapat dilaksanakan dengan baik sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya menjadikan alat yang positif bagi peningkatan Kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.

Metode kepemimpinan harus merangsang pertumbuhan individu dan harus mengarahkannya, karena jika tidak demikian maka ada kemungkinan mengalami kegagalan untuk menarik keuntungan penuh dari sumber daya manusia itu sendiri.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdulrahman, 2003 : **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Buchari Zainun, (2000), **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Fitri R. Ghazally, (2005), **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Edsa Mahkota, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001 : **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta
- Harlandja Marihot T.E., 2004 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Gasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman Suad Husnan, 2002 : **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta.
- J. Donald Walters, (2004), **The Art of Leadership (Seni Kepemimpinan)**, Terjemahan Kuswanto, edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Daharaprize, Semarang.
- Kartono Kartini, (2001), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2000 : **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sinungan, M, 2000 : **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, (2000), **Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Thoha Miftah, (2004), **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja, (2002), **Manajemen Suatu Pengantar**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area ~ Medan.