

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM BIDANG BINA MARGA KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Oleh :

RAJADI SIJABAT

11.852.0026

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2016

ABSTRACT

Leadership style is closely associated with employee productivity. In other words a giving good productivity because no effort was made by the leader. Meaning that an employee moving leader is a very important aspect that the other aspects. Certainly the duties of differences in principle, of the will and needs of the ideal. Leader in this regard should be driving force subordinate present in uniting all the differences among employees. In today's era of autonomy needed good government and led by leaders who are honest, fair transparent, but in reality its bureaucratic image at this time is still considered likely to bad, of course it is the impact of unskilled leader manage employees or subordinates. From the description above authors conducted research on the influence of leadership style on employee productivity public works clan cultivated fields Asahan district (Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan). Formulation problem that the reference is whether there is an influence of leadership style on employee productivity public works fields cultivated district clan shaving and hypotheses proposed that the style of leadership has a role to improve employee productivity. Data collection techniques using literature with research directly in the fields such as distributing questionnaire observation interview. Analysis of the data used to determine the effect the relationship with quantitative methods that formula product moment correlation, significant test with the formula t and test determinant. The amount of the object of study as many as 27 employees. The results of the study based on data obtained show that there is a significant effect relationship between leadership style with employee productivity with the result value of 0,9 and effect relationship when consulted by the interpretation table is at between 0,80 > 1,00 were expressed very strong relationship. So therefore that the hypothesis is accepted that role and leadership style have a significant impact on employee productivity.

Keywords : employee productivity, leadership style, public works fields cultivated districts clan Asahan

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain tercapainya produktivitas kerja yang baik karena ada upaya yang dilakukan oleh pemimpin. Artinya pemimpin menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek lainnya. Tentu dalam menjalankan tugasnya pegawai sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan dan kebutuhan, maka dalam hal ini idealnya pemimpin harus hadir menjadi motor penggerak bawahan dalam menyatukan semua perbedaan diantara pegawai. Dalam era otonomi saat ini diperlukan pemerintah yang baik dan dipimpin oleh pemimpin yang jujur, adil, transparan. Tetapi pada realitanya citra birokrasi saat ini masih dinilai cenderung buruk, tentu hal ini dampak dari tidak terampilnya pemimpin mengatur pegawai atau bawahannya. Dari uraian diatas penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan. Rumusan masalah yang menjadi acuan adalah apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan dan hipotesis yang diajukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan seperti menyebarkan angket, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan metode kuantitatif yaitu rumus korelasi product moment, uji signifikan dengan rumus t, dan uji determinan. Jumlah objek penelitian sebanyak 27 pegawai. Hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai dengan nilai hasil hubungan pengaruh sebesar 0,9 dan bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berada pada antara $0,80 > 1,00$ yang menyatakan hubungan sangat kuat. Jadi dengan demikian bahwa hipotesis diterima, yaitu gaya kepemimpinan memiliki peran dan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan

Nama : Rajadi Sijabat

NPM : 11.852.0026

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Drs. M. Aswin Hasibuan MAP

Pembimbing I

Drs. Indra Muda Hutasuhut MAP

Pembimbing II

Mengetahui :

Prof. Dr. M. Arif Nasution. MA

Dekan

Tanggal Lulus : November 2015

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2016

Rajadi Sijabat

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan YME, karena dengan rahmat dan ridha-Nyalah penulis dapat segera menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini juga, penulis tidak lupa mengkhaturkan ribuan terima kasih kepada para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan sumbangsih pemikiran intelektual bagi para mahasiswa terkhususnya bagi penulis sendiri. Semoga keikhlasan ilmu yang para Dosen berikan mendapat rahmat dari Tuhan YME

Penulisan skripsi ini merupakan awal dari penyempurnaan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan Strata-1 konsentrasi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (S.Ap) Universitas Medan Area.

Adapun judul yang penulis ajukan untuk skripsi ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan**

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Arif Nasution. MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Aswin Hasibuan, MAP selaku Pembimbing I penulis.
3. Bapak Drs. Indra Muda Hutasuhut, MAP selaku pembimbing II penulis

4. Seluruh bapak dan ibu dosen serta staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
5. Terima kasih dan penghargaan sebesbar – besarnya kepada bapak ku tercinta Mukdin Sijabat dan mamak ku tercinta Rosmalina br Manik atas segala pengorbanan, perjuangan, doa dan dukungan selama penulis ada di bumi ini
6. Abang ku Herianto Sijabat, Kakak ku Lastaria br Sijabat, dan Adik ku Rezeki Sijabat yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat yang luar biasa.
7. Teman – teman satu angkatan penulis yang selalu mengisi keseharian penulis dengan diskusi dan canda dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini, Ikhwan Kurnia Hutasuhut, Abdul Muharis, Putri Sri Adawiyah, Riyanti Syaputri Nasution, Muhammad Syafruddin dan teristimewa buat Dian Haryani.
8. Senior dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area khususnya yang aktif di PEMA FISIP UMA dalam memberikan saran, nasehat dan senantiasa diskusi, abangda Zamzami, Hasanul Jihadi, Yusrizal Daulay, Faisal Nazaruddin, Fandi Subrata, Efendi, Ferari Narotama, Agus Budianto, Armansyah Matondang.
9. Seluruh kawan – kawan PEMA FISIP UMA yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, adinda Rizky, Riri, Roger, Jhon, Wita, Via, Cici, Arin, Taufik, Arif, Fani, Danil dan yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu – satu.

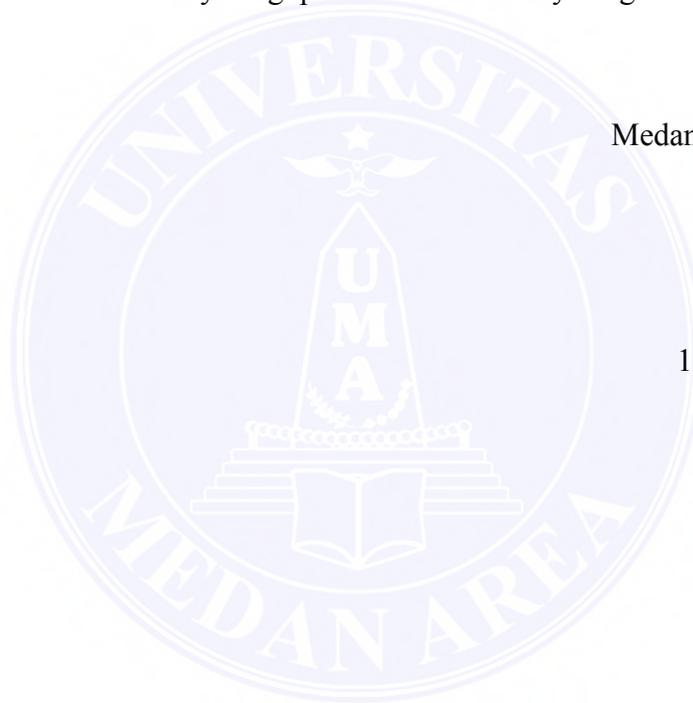
10. Seluruh Mahasiswa Indonesia yang senantiasa menyuarakan kebenaran dan seluruh tokoh yang pernah menginspirasi penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis akan serahkan segalanya, mudah –mudahan bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua.

Medan, November 2016

RajadiSijabat

11.852.0026



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT HIDUP.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. PembatasanMasalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1. Pemimpin	7
2.2. Pimpinan	8
2.3. Kepemimpinan.....	8
2.3.1. Teori – Teori Kepemimpinan.....	11

2.3.2. Gaya Kepemimpinan.....	16
2.4. Pengertian Produktivitas Kerja	19
2.4.1. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan	20
2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.4.3. Variabel yang Mempengaruhi Produktivitas	21
2.4.4. Usaha – Usaha Peningkatan Produktivitas	23
2.5. Kerangka Pemikiran.....	24
2.6. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1. Pendekatan Penelitian.....	27
3.1.2. Jenis Penelitian	27
3.1.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4. Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.5. Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Profil Instansi	37
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga	37

4.1.2. Keadaan Umum Lokasi Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga	38
4.1.3. Ruang Lingkup Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga	38
4.1.4. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga	38
4.2. Organisasi dan Manajemen	39
4.2.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga	39
4.2.2. Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai	41
4.2.3. Jumlah Pegawai	45
4.2.4. Jam Kerja Pegawai	45
4.3. Penyajian dan Analisis	46
4.3.1. Identitas Responden	47
4.3.2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (Gaya Kepeimpinan)	48
4.3.3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)	55
4.4. Pengujian Hipotesis	60
4.4.1. Pengujian Hipotesis Dengan Uji Korelasi Product Moment	61
4.4.2. Uji Signifikansi Dengan Rumus t	63
4.4.3. Uji Determinasi	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66

5.2. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel1. Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian.....	34
Tabel2. Jumlah Pegawai	44
Tabel 3. Jam Kerja Pegawai.....	44
Tabel 4. Identitas Responden	46
Tabel 5. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	47
Tabel 7. Tingkah Laku Pimpinan Dapat Mempengaruhi Pegawai Untuk Mencapai Tujuan Instansi.....	48
Tabel 8. Membangun Interaksi Yang Baik Dengan Bawahan Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Sehat.....	49
Tabel 9. Penerapan Gaya Kepemimpinan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai	50
Tabel 10. Pimpinan Selalu Memberikan Perintah atau Pekerjaan Kepada Bawahan.....	50
Tabel 11. Pimpinan Selalu Memberitahukan/Membimbing Dengan Jelas apa yang Harus Dikerjakan dan Bagaimana Mengerjakannya.....	51
Tabel 12. Keterampilan Pimpinan dalam Mempengaruhi Bawahan untuk Bekerja Sama	52
Tabel 13. Pimpinan Memberikan Motivasi Kepada Bawahan Untuk Menyelesaikan Tugasnya.....	52

Tabel 14. Pimpinan Memiliki Pengalaman Yang Cukup Di Bidanganya	53
Tabel 15. Pegawai selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Target Yang Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan.....	54
Tabel 16. Pekerjaan Dilakukan Sesuai Tanggung Jawab Masing – masing Pegawai	54
Tabel 17. Jumlah Hasil Produksi Kerja Memenuhi Target Yang Telah Ditentukan.....	55
Tabel 18. Hasil Produksi Kerja Yang Dihasilkan Selalu Berkualitas Sesuai Ketentuan.....	56
Tabel 19. Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Mempertahankan Ketelitian Dalam Hasil Kerja.....	56
Tabel 20. Hasil Yang Dicapai Pegawai Selalu Berdasarkan Prinsip Efektif dan Efisien	57
Tabel 21. Pekerjaan Yang Dilakukan Pegawai Hanya Mengedepankan Seberapa Cepat Pekerjaan Diselesaikan Bukan Mutu Pekerjaan	58
Tabel 22. Hasil Pekerjaan selama Ini Sudah Sesuai Dengan Kriteria Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, baik itu pegawai pemerintahan maupun swasta dalam mewujudkan kinerja yang produktif melalui kegiatan – kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya produktivitas kerja yang baik dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan pegawai - pegawai dalam sebuah lingkungan kerja. Artinya pemimpin yang menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek teknologi dan ekonomi.

Namun dalam menjalankan pekerjaan, sesama pegawai sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, karakter, perasaan, dan lain – lain. Maka dalam hal tersebut dibutuhkan kehadiran seorang pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan dalam menyatukan segala perbedaan antar pegawai demi tercapainya tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam organisasi, manusia dalam organisasi dapat menjalin kerja secara kolektif bila mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara untuk melakukan kegiatan

mempengaruhi bawahannya agar melakukan tindakan – tindakan yang selalu terarah untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang maksimal.

Cara yang dilakukan pemimpin dapat dikatakan gambaran gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi hal yang identik dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Pada dasarnya terdapat banyak tipe – tipe gaya kepemimpinan, tetapi salah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan bukanlah menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan. Pemimpin dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan untuk mengendalikan pegawai demi menghasilkan produktivitas kerja pegawai. Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktivitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pegawai.

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan pada setiap instansi pemerintah atau badan swasta, baik besar maupun kecil pasti bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Permasalahan yang sering muncul di tanah air kita Indonesia yaitu pemimpin terkadang dianggap sebagai orang suci yang fatwanya harus dijalankan oleh bawahannya, akibat dari keadaan tersebut bawahan selalu meminta restu kepada pemimpin untuk menjalankan segala bentuk tugas – tugasnya. Hal ini bisa berakibat

positif karena akan memunculkan iklim kordinasi yang baik dalam lingkungan pegawai.

Bagi Negara Republik Indonesia, sikap sebagaimana dimaksud itu pulalah yang ditemukan di dalam organisasi pemerintahan, dimana peranan kepemimpinan di dalam segenap aspek tatanan pemerintahan di bawahnya sangat menonjol. Ada unsur – unsur positif dari praktek yang sedemikian yaitu terjalannya koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahannya, tetapi memberikan nilai negatif berupa matinya ide – ide cemerlang yang timbul dari bawahannya sendiri.

Dalam era otonomi saat ini diperlukan Pemerintah yang baik dan seorang pemimpin yang jujur, adil, transparan, dan mampu menyuarakan hati masyarakat lapisan bawah sampai lapisan atas. Tetapi pada realitanya citra birokrasi pemerintahan saat ini masih di pandang buruk bagi sebahagian besar masyarakat baik dilihat dari segi mutu pelayanan, mutu pekerjaan serta etika dan akuntabilitas birokrasi saat ini. Kondisi ini tentu merupakan dampak dari tidak terampilnya pemimpin mengatur pegawai atau bawahannya, sehingga pegawai kacau dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini diperparah oleh mental pemimpin birokrasi pemerintah yang serba transaksional dalam menjalankan tugasnya dan menetapkan kebijakan, sehingga seorang pemimpin tidak lagi berlandaskan kualitas pekerjaan yang berakibat terhadap bawahannya tidak produktif dalam hal apapun.

Dalam konteks ini pemimpin birokrasi pemerintah seharusnya hadir membawa perubahan kearah positif, memberikan arahan terhadap bawahannya untuk mengembalikan fungsi dan tujuan pada jalur yang telah di tetapkan oleh konstitusi. Dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga

Kabupaten Asahan perlu adanya peranan kepemimpinan untuk mempengaruhi pegawai umumnya untuk kepentingan instansi dan pegawai khususnya sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, disiplin, motivasi kerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian – uraian diatas timbul sebuah pertanyaan dalam benak penulis sejauh apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai, maka penulis terdorong hatinya untuk melakukan penelitian dengan judul :“ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah harus diperhatikan supaya masalah dalam penelitian ini nyata adanya dan menjelaskan masalah yang timbul, merupakan masalah dari latar belakang penelitian ini bukan masalah yang timbul tanpa induk. Identifikasi masalah merupakan sebuah konsep dasar untuk melakukan penelitian, dengan adanya identifikasi masalah akan dapat mengarahkan pembahasan penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan.

Dalam penelitian ini masalah yang harus di identifikasi yaitu :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.
2. Produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan batasan – batasan masalah yang sengaja dibuat agar pembahasan yang akan dibahas tidak terlalu luas, oleh karena itu mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan tersebut dan agar tidak menimbulkan ketidakjelasan serta kekeliruan dalam pembahasan penelitian ini, maka ada batas masalah yang menjadikan penelitian ini lebih efektif dan efisien. Dalam melakukan penelitian penulis juga memiliki keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian hal ini yang menjadikan perlu kiranya ada pembatasan masalah.

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

1.4. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini berfungsi untuk membatasi studi dan mengacu pada pelaksanaan penelitian secara objektif terhadap objek penelitian. Selain itu dalam perumusan masalah yang jelas akan memenuhi kriteria yang memuaskan untuk mengeluarkan data dari objek penelitian. Dalam hal ini pegawai negeri sipil merupakan sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah instansi pemerintahan. Permasalahannya adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan. Untuk suatu upaya meningkatkan produktifitas pegawai diduga adanya faktor gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Jadi, berdasarkan

penelitian ini dan latar belakang maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :
Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai
Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah merupakan rangkuman kalimat yang memuat pernyataan yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai dikerjakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

Sedangkan manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Instansi pemerintah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga untuk meningkatkan produktifitas kerja dan pengetahuan untuk pengelolaan sumber daya manusia beserta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek sumber daya manusia.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pemimpin

Dalam bahasa Indonesia pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, penggerak, pengurus, ketua, kepala, penuntun, raja, tua – tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, karenanya seorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh seorang yang bukan pemimpin. (<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com>)

Menurut Kartini Kartono (2001 : 181), “ pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang – orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas – aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan”.

“ Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga “ (Suradinata, 1995 : 11). Sedangkan menurut (Winardi 1990 : 32) bahwa pemimpin terdiri dari pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal adalah seorang (pria atau wanita) yang oleh organisasi tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat – surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan) untuk memangku sebuah jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya

untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula, sedangkan pemimpin informal merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam – macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern.

2.2. Pimpinan

Pimpinan adalah seseorang yang aktif membuat rencana – rancana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pelaksanaan akitivitas untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan menurut James A.F Stonen, ” pimpinan adalah sesorang yang bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman kerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi “ (enyzha.blogspot.com).

Menurut Moejino (2002 : 34), “pimpinan adalah seseorang pemikir yang analitis dan konseptual, selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pimpinan harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitanya dengan pekerjaan lain”.

2.3. Kepemimpinan

Mendefenisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. “Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah di observasi, tetapi salah satu hal yang paling sulit dipahami” Richard L. Daft dalam Triantoro Safaria (2004 : 3). Joseph C. Rost dalam Triantoro Safaria (2004 : 3) mengemukakan “kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara

pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi diantara orang- orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan).

Pemimpin yang mempunyai perhatian tinggi, baik atas penyelesaian tugas maupun atas hubungan manusiawi, akan lebih efektif memimpin apalagi ketika ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan. Pemimpin yang bijaksana, penuh cinta, dan ketulusan akan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman yang lebih baik. Ada lima macam kualitas yang tidak dibutuhkan dan harus dihindari oleh seorang pemimpin, Anne M. Russell dalam Safaria Triantoro (2004 : 16) :

1. Nilai kepatuhan mutlak (*boot camp values*)

Mencerminkan keinginan pemimpin yang menuntut kepatuhan tanpa syarat. Pemimpin jenis ini memerintah dengan ototriner dan menjadikan bawahan sebagai robot yang harus mengikuti perintah – perintahnya.

2. Penyangkal (*deniability*)

Mencerminkan sikap bahwa pemimpin tidak pernah bersalah, ketika kegagalan terjadi pemimpin cenderung menyalahkan orang lain, dari pada menerima kegagalan tersebut sebagai tanggung jawabnya.

3. Aturan emas (*the golden rule*)

Keyakinan pemimpin bahwa “siapa yang memegang tahta emas, dialah yang membuat aturan main”.

4. Egoistik (*self-centeredness*)

Keyakinan bahwa segala hal hanya untuk sang pemimpin

5. Tangan besi (*an iron fist*)

Keyakinan pemimpin bahwa manusia hanya bisa diatur dengan kekerasan dan rasa takut.

Pada zaman globalisasi yang melanda seluruh belahan dunia, tidak diperlukan lagi seorang pemimpin yang berkuasa penuh atas orang lain dan pemimpin yang hanya bisa mengeluarkan perintah, tetapi lebih dibutuhkan seorang pemimpin yang menjadi suri tauladan dan panutan terbaik, sebagai fasilitator, rekan kerja, penanggung resiko yang mempunyai visi untuk menolong orang lain berkembang, belajar, berdaya guna, semakin teraktualisasi serta mampu mencapai seluruh potensi dirinya secara penuh.

Dalam hal ini, pemimpin harus mampu menciptakan perasaan bahwa karyawan sangat dihargai, didengar aspirasinya, merupakan salah satu asset utama yang perlu dikembangkan dan berdayakan sehingga mereka tidak akan menganggap pencapaian kesuksesan semata hanyalah untuk organisasi. Pemimpin juga dituntut untuk membangun kapasitas serta sinergi untuk menyatukan seluruh potensi organisasi sehingga energi yang berkekuatan besar tersebut mengarah ke arah visi dan tujuan organisasi.

George R. Terry dalam Miftah Thoha (2014 : 259) merumuskan bahwa “kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Djatmiko dalam Syamsir Torang (2014 : 63) ada beberapa syarat yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu :

1. Memiliki wawasan yang holistik, integral, dan komprehensif.
2. Merespon perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Inkuistif (punya rasa ingin tahu dan mampu mengidentifikasi lingkungan internal dan eksternal organisasi).
4. Kemampuan analitik.
5. Daya ingat yang kuat.
6. Kapasitas integrative (memahami seluruh kepentingan organisasi dan tidak terbatas pada kepentingan satuan kerja).
7. Komunikatif (secara vertikal dan horizontal).
8. Mendidik (memberikan bimbingan dan pengarahan).
9. Rasionalitas (situasional dan rasional).
10. Obyektif.
11. Pragmatisme (sikap idealistik dan memiliki idealisme).
12. Kemampuan menemukan skala prioritas.
13. Kemampuan membedakan yang urgen.
14. Secara naluriah dapat menentukan kapan bertindak dan kapan tidak.
15. Rasa kohesi (menjaga dan memelihara kebutuhan kelompok).
16. Naluri relevansi (mampu mengidentifikasi hal – hal yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan usaha pencapaian tujuan organisasi).
17. Teladan.
18. Menjadi pendengar yang baik.
19. Adaptabilitas.
20. Fleksibilitas.
21. Tegas.
22. Orientasi masa depan.
23. Antisipatif.

2.3.1. Teori – teori Kepemimpinan

Untuk mengetahui teori – teori kepemimpinan, dapat dilihat dari beberapa literatur yang pada umumnya membahas hal – hal yang sama. Dari literatur itu

diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang – orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Dan teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan ini. Faktor penentu ialah pemimpin sendiri, situasi lingkungan dan perilakunya sendiri. Tiga faktor penentu ini merupakan dasar dari teori kepemimpinan yang diajukan oleh ilmu perilaku organisasi. Menurut penemuan Iowa, Ohio, dan Michigan dalam Miftah Thoha, (2014 : 284) teori kepemimpinan secara umum yaitu :

1. Teori sifat (*Trait Theory*)

Analisa ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri. Teori awal tentang sifat ini dapat di telusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori *The Great Man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

Teori *great man* barangkali dapat memberikan arti lebih realistik terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah dapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat – sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan tetapi dapat juga dicapai

lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat – sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat.

Keith Davis dalam Miftah Thoha (2014 : 287) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

a. Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan yang dipimpin.

b. Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas – aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan yang ekstrinsik.

d. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin – pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2. Teori kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologi sosial. Teori kelompok ini beranggapan agar kelompok ini dapat mencapai tujuan – tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut – pengikutnya. Suatu hasil penelitian ulang yang sempurna menunjukkan bahwa para pemimpin yang memperhatikan dan membantu pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja. Greene dalam Miftah Thoha (2014 : 289) “mengatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif”. Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian. Barrow dalam Miftah Thoha (2014 : 289) dalam studi laboratoriumnya mengemukakan bahwa “produktifitas kelompok mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas”. Dengan kata lain, beberapa penemuan nampaknya menunjukkan bahwa para bawahan dapat mempengaruhi pemimpin dengan perilakunya sebanyak pemimpin beserta perilakunya mempengaruhi para bawahannya. Sudah barang tentu hal ini semuanya baru merupakan anggapan dari pemahaman “*social learning*” dalam kepemimpinan.

3. Teori situasional dan model kontijensi

Fred Friedler dalam Miftah Thoha (2014 : 290) mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektifitas kepemimpinan. Friedler mengembangkan

suatu teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan satu skor yang dapat menunjukkan dugaan kesamaan diantara keberlawanan dan teman kerja yang paling sedikit disukai. Dua pengukuran yang dipergunakan saling bergantian dan ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat diterangkan sebagai berikut :

- a. Hubungan kemanusiaan atau gaya lunak dihubungkan pemimpin yang tidak melihat perbedaan yang besar diantara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disukai atau yang memberikan suatu gambaran yang relatif menyenangkan kepada teman kerja yang paling sedikit disenangi.
- b. Gaya yang berorientasi tugas atau *hard nosed* dihubungkan dengan pemimpin yang melihat suatu perbedaan besar diantara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disenangi dan memberikan suatu gambaran yang paling tidak menyenangkan pada teman kerja yang paling sedikit disukai.

Friedler menyimpulkan bahwa harus diberikan perhatian yang besar terhadap variabel – variabel situasional. Maka gaya kepemimpinan yang di kombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

4. Teori jalan kecil – tujuan (*Path – Goal Theory*)

Secara pokok teori *path – goal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Adpaun teori *path – goal* versi house dalam Miftah Thoha,

(2014 : 296) memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan direktif.

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

b. Kepemimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran – saran dari bawahannya namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

c. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*).

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, muda didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan pada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik. Pemimpin berusaha membuat jalan kecil (*path*) untuk pencapaian tujuan- tujuan (*goals*) para bawahannya sebaik mungkin.

2.3.2. Gaya Kepemimpinan

Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai dalam Syamsir Torang (2014 : 66), gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk mengidentifikasikan tipe – tipe pemimpin. Rivai menjelaskan bahwa ada 5 (lima) tipe pemimpin antara lain :

1. Tipe Otokratik/Otoriter

Tipe kepemimpinan otokratik atau otoriter menempatkan kekuasaan ditangan pimpinan (penguasa tunggal). Posisi bawahan hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan pelaksana apa yang diinginkan pimpinan. Pimpinan memandang dirinya tidak memiliki kelemahan dan kekurangan. Potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah, sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa – apa.

Pemimpin dengan tipe otokratik atau otoriter menempatkan dirinya pada *authority oriented* (orientasi kekuasaan) dan tidak menempatkan dirinya pada *relational oriented* (orientasi relasional) serta mengabaikan rasa kemanusiaan.

2. Tipe Paternalistik

Rivai menjelaskan bahwa pemimpin dengan tipe paternalistik, menjalankan perannya sebagai berikut :

- a. Mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya

- b. Hubungan dengan bawahannya diposisikan dalam hubungan antara bapak dan anak
- c. Memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisik bawahannya dengan maksud agar bawahannya melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dengan baik

Tipe kepemimpinan paternalistik beorientasi pada penyelesaian tugas atau (*result oriented*) serta memelihara komunikasi dan hubungan baik dengan bawahannya (hubungan antara bapak dengan anak – anaknya).

3. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik selalu menjaga keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan komunikasi atau hubungan baik dengan bawahannya. Komunikasi atau hubungan antara pemimpin dengan bawahan berorientasi rasional (*rational oriented*) dan bukan berorientasi kekuasaan (*authority oriented*).

4. Tipe *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* lebih mengutamakan *relation oriented* (orientasi hubungan) dari pada *result oriented* (penyelesaian tugas). Pengutamaan orientasi hubungan oleh pemimpin yang bertipe *laissez faire* berpendapat bahwa apabila hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjalin dengan harmonis, maka bawahan termotivasi menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

5. Tipe Demokratik

Tipe kepemimpinan demokratis dalam organisasi menempatkan bawahan sebagai faktor utama dan terpenting. Seorang pemimpin menempatkan bawahannya sebagai subyek yang memiliki keinginan, kebutuhan, kemampuan, pendapat, kreativitas, dan inisiatif yang berbeda – beda dan harus dihormati. Tipe kepemimpinan demokratis mengindikasikan kepemimpinan yang aktif, dinamik, dan terarah. Dalam mengambil keputusan, tipe demokratis selalu mengedepankan musyawarah.

2.4. Pengertian Produktivitas Kerja

Product adalah hasil, *production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu, *producer* (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas mengandung beberapa pengertian, pada level filosofi, manajerial dan teknis operasional.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Rucky (2002 : 5) bahwa produktivitas adalah sebagai berikut:

“Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini”.

Menurut Kohler’s dalam Mulyono (2004 : 3) berpendapat bahwa :
“Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi produktifitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio *output* (keluaran) dibanding *input* (masukan). Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik dan ukuran financial”.

Dari defenisi para ahli di atas maka dapat dikemukakan bahwa produktifitas kerja adalah suatu ukuran keberhasilan dari seorang pekerja/karyawan yang telah melakukan pekerjaannya yang mana memperhitungkan output dan inputnya sehingga dapat mencapai suatu hasil yang sesuai dengan tujuan dan harapan organisasinya.

2.4.1. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam konsep produktivitas, kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting. Dimana pengukuran dapat dipakai untuk melakukan evaluasi terhadap hasil – hasil yang telah dicapai. Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama dalam hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya – sumber daya di dalam sistem produksi. Konsep ini mengabaikan indikator – indikator sosial yang mengukur dimensi – dimensi eksternal di luar aktifitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi tadi.

Aspek – aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktifitas (Mulyono, 2004:13)

Pada tingkat manajerial, produktivitas tenaga kerja didefenisikan sebagai perbandingan antar output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik serta pengerjaannya dengan lebih baik. Jadi, produktivitas kerja tenaga kerja tiap hari adalah seperti rumus di bawah ini:

$$PK = \frac{O}{I}$$

Dimana :

PK = Produktivitas kerja

O = Output

I = Input

2.4.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang sangat tinggi, perusahaan haruslah memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Lawlor dalam Mulyono, (2004:2) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu faktor luar organisasi yang cenderung dilihat sebagai variabel yang tidak dapat dikendalikan antara lain : Iklim ekonomi, pasar, perubahan.
- b. Faktor Internal yaitu faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi yang bersangkutan, seperti : Organisasi, Masyarakat, Upah, Informasi dan Teknologi.

Beberapa faktor diatas ada pula yang mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, seperti insentif yang diberikan untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan aktivitasnya. Ini akan menyebabkan target yang telah disusun tidak akan dapat terealisasikan dan konsekuensi logis dari keadaan seperti ini akan mempengaruhi tingkat upah yang bakal diterima olehnya.

2.4.3. Variabel yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan (alat kerja dan/atau cara kerja, dan/atau bahan yang digunakan). Kedua variabel ini saling mendukung dan mempengaruhi. Misalnya, prestasi kerja seorang sekretaris begitu tinggi, tetapi karena ia diberi alat sebuah komputer model lama yang lamban, produktivitasnya akan rendah.

Prestasi kerja dihasilkan oleh paduan antara kemampuan (*ability*) dan kemauan (motivasi). Dengan kata lain seorang pekerja yang mampu dan mau dijamin prestasinya akan tinggi. Bila satu diantara faktor tersebut tidak ada, apalagi bila kedua – duanya tidak ada, dapat dipastikan bahwa prestasi akan rendah.

Dalam hal ini kita dapat merujuk kepada dua teori tentang motivasi yang sangat populer, sebagai berikut:

1. Teori “Hirarki Kebutuhan” (Abraham Maslow)

Bila menggunakan teori ini, imbalan terutama gaji/upah termasuk dalam alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (*basic physiological needs*). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, ia akan mempunyai dorongan untuk berusaha (mungkin bekerja dengan lebih keras) untuk memperolehnya. Persoalannya adalah bila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka ia tidak lagi berfungsi menjadi pendorong untuk berusaha. (dalam Rucky, 2002:3)

2. Teori Dua Faktor (Fredrick Herzberg)

Ia membagi faktor – faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja dalam 2 (dua) kelompok dalam Rucky, (2002:3) yaitu:

- a. Kelompok “Motivator” (Pendorong). Yang termasuk dalam kelompok ini adalah: pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi dan kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang.
- b. Kelompok “Dissatisfer” (Penyebab ketidakpuasan). Yang termasuk dalam kelompok ini adalah: lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan dan upah/gaji dan imbalan.

Inti dari teori Herzberg adalah bahwa bila faktor – faktor “dissatisfer” dianggap tidak memuaskan, tenaga kerja akan merasa kecewa dan akan banyak masalah hubungan industrial yang timbul. Tetapi bila faktor – faktor ini telah dianggap terpenuhi, pekerja mungkin tidak kecewa tetapi tidak otomatis motivasi dan prestasi mereka akan meningkat. Untuk meningkatkan motivasi dan prestasi, faktor – faktor dalam kelompok “motivator” harus tersedia dulu. Dengan kata lain, walaupun upah/gaji/imbalan telah dianggap layak/cukup motivasi dan prestasi tidak otomatis meningkat.

2.4.4. Usaha – usaha Peningkatan Produktivitas

Produktivitas dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor – faktor yang dapat mempertinggi produktivitas organisasi (Wahyuni, & H. Akdon, 2005:79) adalah:

1. moral kerja yang baik
2. meningkatnya pelayanan terhadap pelanggan
3. berkurangnya waktu yang terluang
4. waktu kerja yang lebih sesuai dengan jam tubuh karyawan.

Sedangkan Lewin, K dalam Sugiyono, (2005:65) berpendapat bahwa :

Untuk meningkatkan produktivitas dengan cara menurunkan faktor – faktor penghambat (*restraining force*) yang berupa sikap apatis, permusuhan dan pemeliharaan perlengkapan yang tidak baik, selanjutnya memelihara faktor – faktor pendorong antara lain : perlakuan manusia oleh supervisor, pengelolaan konflik secara positif, pemberian insentif dan persaingan.

Sementara itu, Terry, dalam Sugiyono, (2005:66) memeberikan saran – saran untuk meningkatkan produktivitas sebagai berikut :

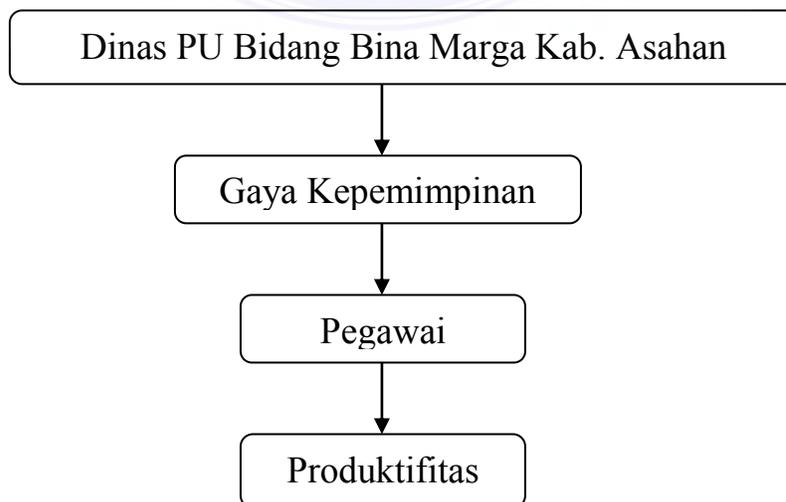
1. memperhatikan dan menghargai pekerjaan karyawan
2. mengarahkan tujuan serta nilai – nilai pribadi pekerja agar sesuai dengan tujuan organisasi
3. sikap kerja yang positif dan absensi berkurang, berpengaruh terhadap produktivitas
4. usaha terus - menerus untuk memperbaiki komunikasi agar lebih efektif
5. kaitkanlah kompensasi dengan hasil pekerjaan dan mengikutsertakan pekerja dalam keuntungan – keuntungan kuantitatif dan kualitatif
6. hindarilah terlampau banyak program dengan produktivitas rendah
7. mempertimbangkan kegunaan kategori produktivitas tenaga kerja dan produktivitas modal. Produktivitas tenaga kerja dapat dicapai melalui usaha kerja sama kelompok, aktualisasi diri sendiri, memanusiakan pekerjaan, memperbaiki lingkungan kerja
8. perbaikilah perencanaan hingga semua detail sehingga diketahui pihak yang melaksanakan pekerjaan macam apa, kapan melaksanakan, sumber daya apa yang diperlukan dan kearah mana tujuan hendak dicapai
9. gunakanlah teknologi baru, mesin – mesin dan alat – alat modern
10. gunakanlah metode kerja yang baik.

2.5. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka kegiatan penelitian, seorang peneliti harus menguasai teori – teori sebagai dasar argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan terhadap gejala – gejala yang menjadi objek permasalahan.

Iskandar (2010:173), kerangka pemikiran adalah analisis secara teoritis mengenai hubungan antara variabel – variabel yang hendak diteliti. Hubungan tersebut hendaknya dilukiskan dalam alur pikiran peneliti berbentuk diagram. Oleh karena itu pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran penulis pada penelitian ini tentang gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan. Pelaksanaan gaya kepemimpinan sebaiknya dilakukan sesuai dengan prosedur , konstitusi dan kebutuhan pegawai karena hal ini merupakan pondasi utama untuk meningkatkan pelayanan. Jika peningkatan mutu kualitas pegawai melalui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pegawai mendorong meningkatnya produktivitas pegawai itu sendiri maka dengan sendirinya pegawai itu akan produktif.



2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pecahan melalui penelitian, yang dirumuskan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan logika yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang hendak dilakukan, hipotesis tidak harus selalu muncul dalam penelitian, namun harus disesuaikan dengan jenis penelitian, jika penelitian bersifat deskriptif, hipotesis tidak perlu dimuatkan dalam penelitian (Iskandar 2010:175).

Gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Hal ini didukung oleh Sinungan (enyzha.blogspot.com) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Jadi adapun hipotesis yang diangkat penulis atas permasalahan yang diajukan diatas adalah “Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan”. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi :

$H_0 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

$H_a \neq 0$, Terdapat pengaruh anatar gaya kepemimpinan terhadap produktivitas Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang satu fenomena atau gejala yang dilandasi pada teori, asumsi atau andaian, dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola fikir yang menunjukkan hubungan antara variabel – variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan adalah untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang hendak digunakan (Iskandar, 2010:17).

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk memberi uraian mengenai fenomena atau gejala sosial yang diteliti dengan mendeskripsikan tentang nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) berdasarkan indikator – indikator dari variabel yang diteliti tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan anatara variabel yang diteliti guna untuk eksplorasi dan klasifikasi dengan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenan dengan masalah variabel yang diteliti. Untuk penggunaan

penelitian deskriptif bisa digunakan secara tersendiri dan juga bisa dijalankan secara bersama – sama dengan metode – metode penelitian lainnya, seperti metode komparatif, dan penelitian asosiatif, penelitian survey dan lain sebagainya.

3.1.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian:

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

Waktu penelitian: Senin 27 Juli 2015

Waktu penelitian pada Tahun 2015

3.2. Populasi Dan Sampel

Populasi berasal dari bahasa Inggris "*population*", yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi merupakan seluruh subyek penelitian. Menurut Singarimbun (2010 : 68) "populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit – unit analisis yang memiliki ciri – ciri yang akan diduga". Nawawi (2010 : 68) "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuh – tumbuhan, gejala – gejala, nilai tes atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian".

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan sebanyak 14 Pegawai Negeri Sipil dan pegawai honorer sebanyak 13 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Penelitian terhadap sampel biasanya disebut “*studi sampling*” (Iskandar, 2010:69).

Menurut Sugiyono (2010:69) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sejalan dengan Slamet (2010:69) “adapun keuntungan mengambil sampel bagi penelitian populasi adalah pengambilan sampel yang cukup, yang representatif dari populasi adalah menghemat waktu, tenaga, dan biaya”.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:134) untuk sekedar ancar – ancar maka “apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”.

Mengacu pada teori yang dikemukakan Arikunto diatas maka dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut sensus. Mengingat jumlah populasi sebesar 27 pegawai, yang terdiri dari 14 pegawai negeri sipil dan 13 tenaga honor, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 27 pegawai yang terdiri dari 14 orang pegawai negeri sipil dan 13 tenaga honor di Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian disamping penggunaan metode yang tepat diperlukan pula kemampuan memilih dan bahkan juga menyusun teknik dan alat pengumpul data yang relevan. Kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpulan data ini sangat berpengaruh pada objektivitas hasil penelitian. Dengan kata lain teknik dan alat pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif.

Dalam kegiatan penelitian penulis menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

a. Penelitian Kepustakaan

Kegiatan kepustakaan ini sebagai usaha mempelajari buku – buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan yang dianggap penting dan relevan terhadap masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini guna untuk mendapatkan data dan informasi, dimana penulis akan langsung terjun kelapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data :

- 1) Kuesioner, yaitu merupakan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- 2) Wawancara, yaitu cara mengumpulkan data yang mengharuskan seorang peneliti mengadakan kontak langsung secara lisan atau tatap muka dengan sumber data, baik dalam situasi yang sebenarnya

maupun dalam situasi yang sengaja untuk keperluan itu. Metode ini digunakan karena penelitian ini berkenaan dengan perilaku manusia, prestasi kerja, produktivitas kerja.

- 3) Observasi, metode ini adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala – gejala yang tampak pada objek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi yang terjadi.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2010:48) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah konstruk atau sifat – sifat suatu obyek yang dapat diukur dan dipelajari, seperti variabel kecerdasan emosi, variabel kepuasan kerja, variabel status sosial masyarakat, variabel produktivitas kerja dan variabel prestasi siswa, dan lain – lain.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:48), “variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau menilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

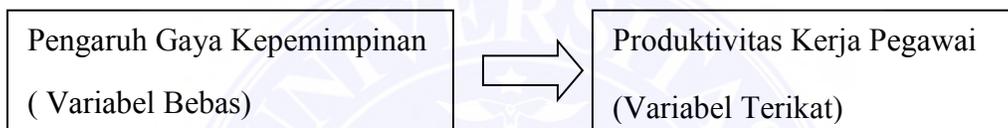
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang menjadi permasalahan objek penelitian. Dimana dua variabel ini sangat menentukan pemecahan permasalahan yang diangkat, variabel yang saling berhubungan dan ketergantungan. Kedua variabel tersebut adalah :

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel penyebab atau variabel operasional yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel akibat atau yang ditimbulkan variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai.



Contoh bagan hubungan Variabel bebas – Variabel terikat

Defenisi oprasional variabel gaya kepemimpinan meliputi :

- a. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini kemampuan pemimpin untuk memberikan tugas kepada bawahannya
- b. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini kemampuan pemimpin memberikan pengarahan atau bimbingan atas tugas yang diberikan kepada bawahannya
- c. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada setiap bawahannya
- d. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini keterampilan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan
- e. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini motivasi yang diberikan pemimpin untuk bawahannya dalam menyelesaikan tugas

- f. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini karakter pemimpin yang berpengaruh dalam melaksanakan kepemimpinannya seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai – nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkan
- g. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini adalah cara atau tindakan, tingkah laku pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Gaya kepemimpinan, dalam hal ini interaksi antara pemimpin dengan bawahan/pegawai seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan

Defenisi operasional variabel produktivitas kerja meliputi :

- a. Produktivitas kerja, dalam hal ini hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi
- b. Produktivitas kerja, dalam hal ini kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada
- c. Produktivitas kerja, dalam hal ini yang diperhatikan bukan hasil mutu tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
- d. Produktivitas kerja, dalam hal ini hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan,
- e. Produktivitas kerja, dalam hal ini kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja

- f. Produktivitas kerja, dalam hal ini hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif, efisien,
- g. Produktivitas kerja, dalam hal ini hasil pekerjaan sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab pegawai
- h. Produktivitas kerja, dalam hal ini kesesuaian hasil yang didapatkan dan target yang ditentukan

3.5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk melakukan analisis kuantitatif, harus mampu memahami bentuk statistik yang digunakan dalam penelitian sebelum memulai analisis data statistic merupakan alat bantu yang digunakan untuk mendeskripsikan, menjelaskan dan memahami hubungan antara variabel – variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Uji Koefisien Korelasi *Product Moment*

Uji koefisien product moment bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara variabel X yaitu “gaya kepemimpinan” dengan variabel Y yaitu “produktivitas kerja” atau untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Rumus Koefisien Korelasi Product Moment (Iskandar 2010 : 128) :

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

keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

X : nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel bebas

Y: nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel terikat

Tabel 1.

Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,01 – 0,199	Sangat Rendah
0,00	Tiada Korelasi

Sumber : Iskandar (2010 : 127)

b. Rumus Uji Signifikan

Rumus uji signifikan *korelasi product moment* (Sugiyono, 2012 : 187) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kedua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) signifikan atau tidak. Dengan demikian perlu dilakukan uji *t* dengan rumus :

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

Keterangan :

t : test signifikan

r : koefisien korelasi product moment

n : jumlah sampel

c. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (produktivitas kerja), dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasinya adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$Cd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Cd : koefisien determinasi

r^2 : kuadrat koefisien person.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Effendi, Sofian dan Tukiran (2012), *Metodologi Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES Anggota IKAPI

Heidjrachman, Ranupandojo dan Saut, Husnan. (2004), *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFE

Iskandar. (2010), *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta : Gaung Persada Press

Kartono, Kartini. (2001), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Moejiono, Imam. (2002), *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Mondy, Wayne, R. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga

Mulyono, Mauled. (2004), *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara

Nasehudin, Syatori, Toto dan Gozali, Nanang. (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : CV Pustaka Setia

Rucky, Achmad, S. (2002) *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Safaria, Triantoro. (2004), *Kepemimpinan*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Sanjaya, Wina. (2013), *Penelitian Pendidikan Jenis Metode dan Prosedur*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

————— (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta

Suradinata, Ermaya. (1995), *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*, Bandung : CV. Ramadan

Thoha, Miftah. (2014), *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers

Torang, Syamsir. (2014), *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*, Bandung : Alfabeta

Wahyudi, Akon H. (2005), *Manajemen Konflik Dalam Organisasi : Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Efektif*, Bandung : Alfabeta

Winardi. (1990). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Internet :

<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com>

enyzha.blogspot.com

