

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
PRESTASI KERJA PADA CV. PROCOMM
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**DEDI AGUSTIAN LUBIS
NPM : 068320187**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

**JUDUL : PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA
CV. PROCOMM MEDAN**

NAMA : DEDI AGUSTIAN LUBIS

NIM : 06 832 0187

JURUSAN : MANAJEMEN

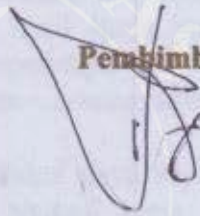
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



Drs. Muslim Wijaya, M.Si

Pembimbing II



Hery Syahrial, SE, M.Si

Mengetahui :

Ketua Jurusan



Ihsan Effendi, SE, M.Si

Dekan



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

Tanggal Lulus : April 2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

RINGKASAN

DEDI AGUSTIAN LUBIS. NPM. 06 832 0187, "PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA CV. PROCOMM MEDANPT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN". *Dibawah Bimbingan (Dr. Muslim Wijaya, MSi, Sebagai Pembimbing I, dan H. Syahriandy, SE, MSi, Sebagai Pembimbing II).*

Seorang pemimpin selalu menjadi contoh bagi karyawan-karyawannya. Pemimpin dapat menentukan suasana kerja dan aturan perusahaan. Jika pemimpin selalu terlambat datang ke kantor, maka masalah ketetapan waktu tidak menjadi suatu kewajiban. Jika pemimpin selalu datang tepat waktu, maka setiap orang akan selalu menghadiri rapat. Jika pemimpin menghargai customer, maka para customer tersebut penting baginya dan perusahaan. Perilaku yang konstruktif terhadap faktor-faktor manusiawi dalam kegiatan manajemen meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi seorang karyawan untuk mencapai hasil-hasil kerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan di CV. PROCOMM MEDAN, untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di CV. PROCOMM MEDAN DAN untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di CV. PROCOMM MEDAN. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. PROCOMM MEDAN sekitar 27 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 27 orang, yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Penelitian sampel tersebut disebut sampel jenuh. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa korelasi *product moment* dari Pearson.

Berdasarkan Nilai korelasi diperoleh gaya kepemimpinan mempunyai peranan dalam meningkatkan prestasi kerja di CV. PROCOMM MEDAN sebesar 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Berdasarkan uji t, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,682 > 2,060$ maka hipotesis diterima, jadi ada peranan antara gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja di CV. PROCOMM MEDAN.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT untuk segala berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi yang berjudul "**Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada CV. Procomm Medan**" dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, terkait dengan adanya keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan penulis baik mengenai materi, teknik penyusunan, maupun analisisnya. Oleh karena itu, dengan hati terbuka penulis menerima setiap saran dan kritik dari pembaca sebagai saran yang berharga untuk penyempurnaan pada masa yang akan datang.

Penulis telah menerima banyak bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, berkat bantuan dan dorongan terhadap penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa.

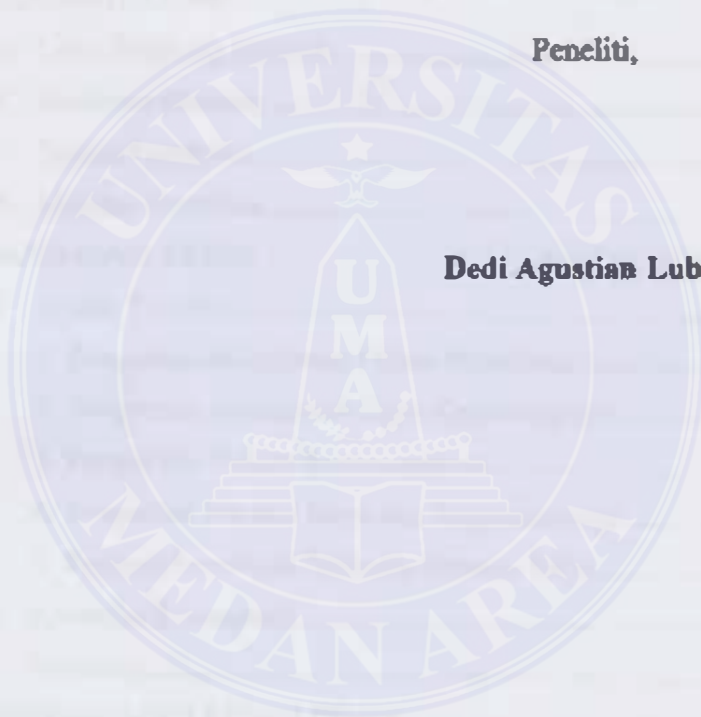
2. Ayahanda Danny Lubis dan Ibunda tercinta Erni Mistina, yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mengasahi, mendidik, membimbing serta dengan doa dan restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi serta adik-adikku yang tersayang Tia dan Dally yang selalu memberi motivasi kepada penulis.
3. To My Angel (Avi Shena Vandelis) yang selalu mensupport dan dalam pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hasan Effendi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si, selaku dosen Pembimbing I.
7. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, Selaku dosen Pembimbing II.
8. Bapak Pimpinan beserta Karyawan yang banyak membantu dalam mengumpulkan data sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
10. Seluruh teman-teman sekuliah dan semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Medan, April 2010

Peneliti,

Dedi Agustian Lubis



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian Manajemen Dalam Organisasi	5
2. Pengertian, Bentuk dan Gaya Kepemimpinan	8
3. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan	14
4. Pengertian Prestasi Kerja dan Pengukurannya	15
5. Peranan Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	27
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	29
C. Definisi Operasional	30
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	32

BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI

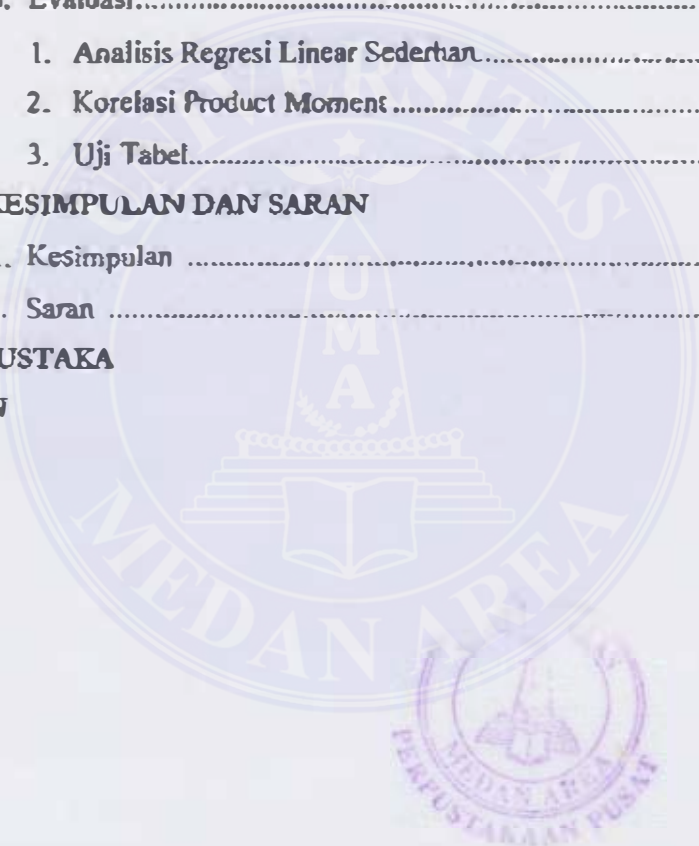
A. Analisis	35
1. Deskripsi Perusahaan	35
2. Struktur Organisasi Perusahaan	36
3. Uraian Tugas.....	37
4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan	39
5. Prestasi Kerja yang dicapai.....	41
6. Penyajian Data Angket.....	42
B. Evaluasi.....	59
1. Analisis Regresi Linear Sederhan.....	59
2. Korelasi Product Moment	61
3. Uji Tabel.....	62

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	27
2. Struktur Organisasi CV. PROCOMM MEDAN	36
3. Kurva Pengujian Hipotesis.....	63



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Contoh Model Forced Choice Checklist	21
2. Contob Model Forced Rank.....	22
3. Rincian Waktu Penelitian.....	28
4. Interval Koefisien Korelasi.....	33
5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
6. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
7. Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	43
8. Distribusi Jawaban Responden, Apakab anda setuju dengan adanya kepemimpinan demokrasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.....	44
9. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dalam menyelesaikan masalah pimpinan bertindak bijaksana.....	44
10. Distribusi Jawaban Responden, Apakab anda setuju dengan pemberian penghargaan akan memberikan motivasi kerja karyawan.....	45
11. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan memberikan pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan.....	45
12. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar	46
13. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju, pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usulan pencapaian tugas.....	46
14. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda.....	47
15. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa prestasi kerja yang telah dicapai selama ini merasa puas.....	47

16. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai.....	48
17. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa bubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku....	48
18. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju Kepemimpinan yang demokrasi dapat memberikan kepuasan terhadap Kinerja Nada.....	49
19. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pujian atas hasil kerja anda	49
20. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan penilaian terhadap pekerjaan menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan	50
21. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan perilaku pergantian karyawan sehingga dapat menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan.....	50
22. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.....	51
23. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa perusahaan sering melakukan mutasi terhadap karyawan.....	51
24. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya	52
25. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi terhadap kinerja anda selama bekerja	52
26. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja anda	53
27. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.....	53

28. Tabulasi dan Nilai Jawab Responden Terhadap Variabel Bebas X (Gaya Kepemimpinan).....	54
29. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas X (Gaya Kepemimpinan).....	55
30. Tabulasi dan Nilai Jawab Responden Terhadap Variabel Terikat Y (Prestasi Kerja).....	56
31. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat Y (Prestasi Kerja).....	57
32. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Dari Hasil Koefisien Korelasi Product Moment.....	58
33. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan faktor penentu untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi dan dia pasti mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dan dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan yang sanggup membawa organisasi kepada sasaran serta tujuan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu kepemimpinan yang baik, yaitu dengan memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, baik sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan kepemimpinan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia secara implisit menyamakan manusia dengan benda yang dapat diatur dan dikelola ini tidak sepenuhnya salah, tetapi ini mereduksi hakikat kemanusiaan menjadi sekedar makhluk yang berdimensi fisik serta mengabaikan dimensi lainnya seperti sosial ekonomi, mental dan spiritual. Ketiga dimensi terkahir disebut ini hanya dapat didekati dengan kepemimpinan (leadership).

Seorang pemimpin selalu menjadi contoh bagi karyawan-karyawannya. Pemimpin dapat menentukan suasana kerja dan aturan perusahaan. Jika pemimpin selalu terlambat datang ke kantor, maka masalah ketepatan waktu tidak menjadi suatu kewajiban. Jika pemimpin selalu datang rapat, maka setiap orang akan akan selalu menghadiri rapat. Jika

pemimpin menghargai customer, maka para customer tersebut penting baginya dan perusahaan.

Jika pemimpin sering melanggar janji dengan customer, maka order kepada perusahaan tersebut menjadi berkurang. Jika pemimpin bersikap sopan, maka tidak akan ada orang-orang yang bersikap kasar.

Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu memberikan insentif/upah dan mampu memotivasi karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya kebijakan insentif ini merupakan salah satu wujud kerja antara karyawan dengan perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, makin besar tingkat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, baik yang bersifat material maupun dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, baik yang bersifat material akan dapat meningkatkan gairah kerja serta tanggung jawab yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perilaku yang konstruktif terhadap faktor-faktor manusiawi dalam kegiatan manajemen meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi seorang karyawan untuk mencapai hasil-hasil kerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa keberhasilan atau sukses tidaknya kepemimpinan bukan ditentukan oleh teknis yang dimiliki oleh pimpinan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, (2001), *Personality of Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fitri R. Chozally, (2005), *Kesuksesan Dalam Karir dan Kepemimpinan*, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Edsa, Mahkota, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hariandja, Marjol T.E., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harold Koontz, (2002), *Management (Manajemen)*, Terjemahan Alfonsus Sirait, Cetakan kelima, Edisi Revisi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- J. Donald Walters, (2004), *The Art of Leadership (Seni Kepemimpinan)*, Terjemahan Kuswanto, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Dahapartize, Semarang.
- Kartono, Kartini, (2001), *Pemimpin Kepemimpinan*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Manullang M., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. Jackson Jhon H, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Lies Wahyuningrum, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Miftah Thoha, (2004), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Marwyo Susilo, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Siagian Sondang P., (2000), *Kepemimpinan*, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Winardi, (2000), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sutrisno Hadi, (1997), Metodologi Research, Yayasan Fak. Psikologi UGM Yogyakarta

Sugiyono, (2004), Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.

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

**ANGKET PENELITIAN DENGAN JUDUL PERANAN GAYA
KEPIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA CV. PROCOMM MEDAN.**

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Salah satu syarat dalam penyusunan skripsi adalah dengan melakukan penelitian melalui pengisian angket. Besar harapan saya agar Bapak/Tbu bersedia mengisi angket penelitian ini dengan sebenar-benarnya. Atas perhatian Bapak/Tbu saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis Kelamin : () Perempuan () Laki-laki

Pendidikan : () SMA () D-III () S-1 () S-2 () S-3

Usia :

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL BEBAS X (GAYA KEPEMIMPINAN)

No	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemimpin saya mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
2	Pimpinan saya mampu meningkatkan semangat saya dalam berprestasi.					
3	Pimpinan saya bertindak/berlaku adil dalam mengatasi persoalan yang ada.					
4	Pimpinan saya bekerja sesuai rencana kerja dan agenda yang disiapkan.					
5	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap bawahannya.					
6	Pimpinan saya berwibawa dimata karyawan.					
7	Pimpinan saya konsisten antara perkataan dan perbuatannya.					
8	Pimpinan saya selalu memberikan sanksi dan penghargaan secara adil.					
9	Pimpinan saya selalu melibatkan para karyawan dalam mengambil setiap keputusan melalui usaha kelompok dan teknik team building.					
10	Rencana kerja dilaksanakan sesuai agenda yang telah disiapkan.					

VARIABEL TERIKAT Y (PRESTASI KERJA)

No	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruangan yang nyaman dan bersih dapat menghilangkan kejenuhan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.					
2	Dengan adanya perkembangan teknologi maka dapat meningkatkan prestasi kerja.					
3	Prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebankan membuat perencanaan terlebih dahulu.					
5	Untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas-tugas di kantor, perlu adanya ide atau inisiatif.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bantu oleh rekan sekerja.					
7	Karyawan yang memiliki kerja sama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.					
8	Dengan adanya kerjasama antar karyawan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efektif dan efisien.					
9	Demi meningkatkan kinerja, karyawan sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
10	Adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja anda.					