

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA  
PT. MUTIARA MUKTI FARMA  
(PT. MUTIFA)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**DOHARMINA SIMANULLANG  
NPM: 08.832.0069**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PT. MUATIARA MUKTI FARMA (PT. MUTIFA) MEDAN

Nama Mahasiswa : DOHARMINA SIMANULLANG

No. Stambuk : 08 832 0069

Jurusan : MANAJEMEN



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Patar Marbun MSi)

Pembimbing II

(H. Syahriandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



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

Tanggal Lulus : 20 April 2011

## ABSTRAK SKRIPSI

DOHARMINA SIMANULLANG. NPM. 088320069. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MUKTI FARMA (PT. MUTIFA) MEDAN". SKRIPSI 2011.

Pimpinan merupakan orang yang melaksanakan kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya. Pimpinan harus mempunyai keahlian atau kemampuan dalam menggerakkan orang lain yang ada dalam perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam mempengaruhi bawahannya, pimpinan melakukan berbagai tindakan dan juga menyusun taktik untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan yang menjadi bawahannya. Taktik merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi bawahan dengan menyusun sekumpulan program-program kerja yang dibentuk untuk melengkapi strategi yang telah disusun.

PT. Mutiara Mukti Farma (PT. MUTIFA) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi obat yang berada di Jl. Besar Namorambe No. 68 Sidodadi. Tujuan penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dalam kegiatan mempengaruhi bawahan, pimpinan menghadapi masalah, yaitu : taktik pimpinan Pada PT. MUTIFA belum mampu mempengaruhi bawahan untuk menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah di atas maka dirumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah tersebut di atas, yaitu : (1) Apabila taktik pimpinan baik, yaitu memberikan motivasi dalam bentuk materil seperti insentif dan nonmateril insentif maka kepuasan dan gairah kerja akan tercipta, dan (2) Dengan menyusun program kerja yang menarik maka karyawan akan berminat untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, yaitu apabila gaya kepemimpinan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil penelitian penulis menyarankan agar pimpinan perlu memperhatikan hal-hal yang mampu mempengaruhi bawahan sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik. Lebih lanjut juga hal-hal di luar gaya kepemimpinan harus diperhatikan juga agar tercapai keserasian dalam bekerja, yang akhirnya dapat menunjang produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan yang lebih baik pada masa mendatang.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Efendi SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.
3. Bapak Patar Marbun M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
4. Bapak Syahriandy, selaku Dosen Pembimbing II yang juga meluangkan waktu membimbing penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.

5. Bapak Amiruddin, selaku Manajer Personalia di PT. MUTIFA yang telah membantu penulis saat mengadakan penelitian.
6. Seluruh Dosen yang telah memberi ilmu dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Orang tua tercinta (Bapak TH. Simanullang dan Ibu D. Siahaan) dan seluruh keluarga yang mendukung dan mendoakan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ruslina Sihotang dan seluruh teman-teman mahasiswa yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pihak terkait dan pihak yang membutuhkan khususnya kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Medan Area.

Medan, 20 April 2011

Penulis,

Doharmina Simanullang  
NPM: 088320069

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Pimpinan .....	5
2. Fungsi dan Tugas Pimpinan.....	7
3. Tingkat dan Gaya kepemimpinan .....	9
4. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
B. Kerangka Konseptual.....	15
C. Hipotesis.....	16
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
B. Populasi Dan Sampel .....	19

C. Defenisi Operational .....	20
D. Jenis dan Sumber Data.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Teknik Analisa Data .....	23

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	26
1. Deskripsi Perusahaan .....	26
2. Struktur dan Uraian Tugas.....	28
3. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Pada PT. Mutifa.....	36
4. Penyajian Data Responden Penelitian.....	38
5. Penyajian Data Angket Respondes.....	39
B. Pembahasan.....	46
1. Analisa Data dengan Model Analisa Regresi Linier Sederhana ....	47
2. Korelasi Produk Moment.....	49
3. Uji Hipotesis.....	49
3. Uji Determinasi .....	50

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. KESIMPULAN .....	51
B. SARAN.....	52

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1. Rincian Waktu penelitian.....	18
Tabel III. 2. Jumlah Karyawan PT. Mutifa .....	19
Tabel III.3. Instrument Skala Likert.....	23
Tabel IV.1. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
Tabel IV.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel IV.3. Kategori Jawaban Variabel X .....	40
Tabel IV.4. Kategori Jawaban Variabel Y .....	42
Tabel IV.5. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X .....	43
Tabel IV.6. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y .....	44
Tabel IV.7. Tabel Analisa Of Variance .....	45
Tabel IV.8. Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien korelasi.....	48

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi

pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta selalu memiliki tugas dan fungsi-fungsi yang penuh tantangan dan cukup kompleks, sehingga dibutuhkan seorang pimpinan untuk melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Hal ini berfungsi untuk memperlancar pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat peranan pimpinan sangat penting dalam perusahaan, maka diperlukan pimpinan yang berpengetahuan, ahli dalam bidang kepemimpinan, mempunyai ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Dengan bertumbuhnya perusahaan, pimpinan harus menugaskan sebagian kegiatannya terhadap bawahan agar dapat mencurahkan waktunya pada fungsi-fungsi manajerial. Dengan adanya pendelegasian tugas tersebut terhadap bawahan, kadang-kadang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, untuk itu pimpinan harus membuat berbagai taktik yang mampu mempengaruhi bawahan agar bekerja sesuai standar kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya berbagai gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta,.

Hasibuan, H. Malayu S.P., 2005, *Manajemen ; Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta,.

Kadarman, A.M. dan Jusuf Udaya, 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Edisi Baru, PT Prenhallindo, Jakarta,.

Kartono, Kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, Edisi Baru, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,.

Sugiyono 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo W, 1999. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

---

2004 *MSDM Untuk Perusahaan*, Edisi Buku Pilihan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wahyudi, Agustinus Sri, 1996. *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berpikir Strategik*, Binarupa Aksara, Jakarta.

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

## LAMPIRAN 1

### ANGKET PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PT.MUTIFA

#### 1. Identitas Responden

Nama :

Usia :

J.Kelamin :  Perempuan  Laki-laki

Pendidikan :

Unit Kerja :

#### 2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan kategori jawaban adalah sebagai berikut:

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Pertanyaan Variabel Y (Kepuasan Kerja)

NO	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Apakah Saudara merasa puas dengan tugas yang diberikan pimpinan?					
2	Apakah saudara terbiasa bekerja secara efisien dan efektif?					
3	Apakah k sempatan untuk pengembangan karir membuat saudara bergairah untuk bekerja?					
4	Apakah jabatan Saudara sekarang membuat Saudara puas?					
5	Apakah pendapatan Saudara sudah membuat Saudara puas?					
6	Apakah tugas Saudara sesuai dengan pendidikan Saudara?					
7	Apakah kendala-kendala dalam menyelesaikan pekerjaan membuat Saudara merasa tidak puas?					
8	Apakah pimpinan Saudara mendukung peluang Saudara untuk promosi?					
9	Apakah kebijakan pimpinan cukup adil?					
10	Apakah tugas yang sedang saudara jalankan membuat Saudara senang?					
11	Apakah disiplin dalam menyelesaikan tugas membuat Saudara puas?					
12	Apakah sapaan pimpinan membuat Saudara senang untuk bekerja?					
13	Apakah rekan kerja Saudara mendukung Saudara untuk menyelesaikan tugas?					
14	Apakah pekerjaan yang Saudara geluti memiliki elemen yang memberikan kepuasan?					

### 3. Daftar Pertanyaan

#### 1. Pertanyaan Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

NO	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah pimpinan memberikan insentif untuk meningkatkan prestasi kerja Saudara					
2	Apakah program kerja yang disusun pimpinan dapat Saudara selesaikan tepat waktu					
3	Apakah pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang Saudara dapat ?					
4	Apakah tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan keahlian Saudara ?					
5	Apakah pimpinan menekankan disiplin kerja dalam penyelesaian tugas ?					
6	Apakah pimpinan memberikan bimbingan apabila Saudara kesulitan dalam melaksanakan tugas ?					
7	Apakah pimpinan menawarkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian para pegawai ?					
8	Apakah pimpinan Saudara berusaha untuk memenuhi kebutuhan Saudara ?					
9	Apakah pimpinan menjelaskan program kerja/kegiatan yang akan diselesaikan ?					
10	Apakah pimpinan mengajak para karyawan untuk merumuskan tujuan ?					
11	Apakah pimpinan memberikan perhatian terhadap argumen yang Saudara berikan ?					
12	Apakah pimpinan menggunakan hukuman untuk mengontrol para pegawai ?					
13	Apakah pimpinan memberikan fasilitas yang Saudara butuhkan untuk menunjang kelancaran tugas Saudara ?					
14	Apakah pimpinan memberikan peluang bagi para karyawan untuk pengembangan karir ?					