

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA  
PT. BANGUN MITRA ABADI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**SYAHRUDDIN HASIBUAN  
NPM : 10 832 0020**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN MITRA ABADI MEDAN**

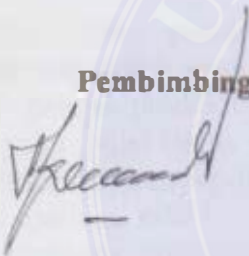
**NAMA : SYAHRUDDIN HASIBUAN**

**NIM : 10 832 0020**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

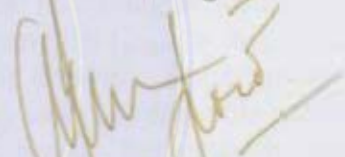
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Drs. Patar Marbun M.Si)**

**Pembimbing II**



**(Agustiono SE, MMA)**

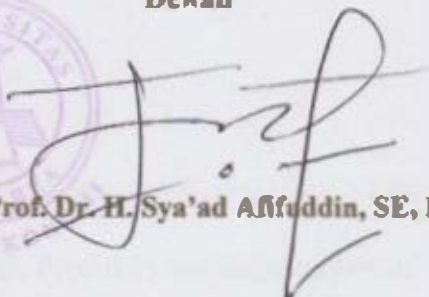
**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Ihsan Effendi SE, M. Si)**

**Dekan**



**(Prof. Dr. H. Sya'ad Asfuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus : Juni 2014**

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN MITRA ABADI MEDAN

Oleh :

SYAHRUDDIN HASIBUAN

NPM : 108320020

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan variabel penelitian juga untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dan Hasil penelitian yang diperoleh sekaligus menjadi kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu Y berupa produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan yaitu Nilai Untuk variabel gaya kepemimpinan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,270 > 1,684$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.. Sementara untuk variabel motivasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,528 > 1,684$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bangun Mitra Abadi Medan

Berdasarkan pembahasan dan dapat disimpulkan Hendaknya pimpinan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan latihan dan pendidikan, dan selalu mengikutsertakan karyawan untuk mengambil setiap keputusan melalui usaha kelompok dan teknik team building. Perusahaan perlu menciptakan program-program motivasi yang mampu menciptakan perubahan iklim kerja yang kondusif serta mampu menciptakan mental-mental yang baik

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas kerja karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, pencipta alam Semesta yang dengan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan"**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Bapak Syahril Hasibuan dan Ibu Nurhayati Siregar, kepada abang saya Aman Soleh Hasibuan, SE dan kakak saya Rina Kusuma, SE. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Msc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi, Sebagai Ketua dan Pembimbing I. yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Agustiono, SE, MMA, Selaku Anggota Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE, Msi, Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah dan administrasi kegiatan organisasi di kampus.
7. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar, serta Pegawai/Karyawan yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

Terima kasih juga penulis ucapkan khususnya, teman-teman di Program Studi Manajemen angkatan 2010 yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, dan Semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik bagi kita semua

Akhirnya, segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Amin

Medan, Mei 2014

SYARUDIN HASIBUAN



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR &amp; TABEL</b> .....	vi
<b>BABI : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian, Tujuan dan Fungsi Gaya Kepemimpinan ....	6
2. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	11
3. Pengertian Jenis-jenis Dan Teori Motivasi .....	11
4. Indikator Pengukuran Motivasi.....	19
5. Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
6. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja.....	24
7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	26
8. Penelitian Terdahulu.....	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis .....	30
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
B. Populasi dan Sampel.....	32
C. Definisi Operasional.....	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35

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

<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>40</b>
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	40
2. Visi dan Misi perusahaan.....	41
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4. Penyajian Data Responden .....	48
5. Penyajian Data Angket Responden.....	50
<b>B. Pembahasan.....</b>	<b>58</b>
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
2. Uji Normalitas.....	60
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4. Uji Hipotesis .....	63

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

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>68</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Konsep Hierarki Kebutuhan .....	16
Gambar II.2. Kerangka Konseptual .....	29
Gambar IV.1. Struktur Organisasi .....	43
Gambar IV.2. P-P Plot Of Regression Standard Residual .....	61





## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Gaya Kepemimpinan .....	8
Tabel II.2. Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel III.1. Rincian Waktu Penelitian.....	31
Tabel III.2. Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel III.3. Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel IV.1. jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel IV.2. Usia Responden .....	49
Tabel IV.3. Pendidikan Responden.....	50
Tabel IV.4. Pimpinan Anda Memiliki Kapasitas Untuk Mengarahkan Para Karyawannya.....	51
Tabel IV.5. Pimpinan Anda Memiliki Prestasi Untuk Melatih Kemampuan Bimbingan Setiap Karyawannya .....	51
Tabel IV.6. Pimpinan anda Mempunyai Tanggung Jawab Yang Besar Setiap Pekerjaan Yang Dikerjakan Karyawannya .....	52
Tabel IV.7. Pimpinan Anda Mempunyai Partisipasi Yang Besar Untuk Menuntun Karyawannya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	52
Tabel IV.8. Pimpinan Anda Memiliki Status Kedudukan Sosial Yang Baik .....	53
Tabel IV.9. Gaji Yang Diberikan Perusahaan, Cukup Menghidupi Kebutuhan Anda.....	53
Tabel IV.10. Adanya Jenjang Karir Bagi Karyawan Yang Berprestasi Akan Memberi Motivasi Kerja Bagi Anda.....	54
Tabel IV.11. Perusahaan Memberikan Insentif Sesuai Dengan Hasil Kerja Yang Anda Peroleh.....	54
Tabel IV.12. Adanya Jaminan Kesehatan Berupa Jamsostek Dapat Mempengaruhi Kinerja Anda.....	55
Tabel IV.13. Pemberian Jaminan Kesehatan Memacu Anda Untuk Lebih Semangat Dalam Bekerja .....	55
Tabel IV.14. Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Sesuai Volume Pekerjaannya.....	56
Tabel IV.15. Dalam Melakukan Pekerjaan Mengutamakan Hasil Pekerjaan Yang Bermutu.....	56
Tabel IV.16. Bisa Bekerja Sama Dengan Rekan Sekerja Dalam Penyelesaian Pekerjaan .....	57

Tabel IV.17. Menyelesaikan Semua Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan Oleh Atasan .....	57
Tabel IV.18. Terdapat Kerja Sama Yang Baik Antara Karyawan Dengan Rekan Sekerja Mereka Didalam Perusahaan .....	58
Tabel IV.19. Validitas Butir Pernyataan .....	59
Tabel IV.20. Reabilitas Kuesioner.....	60
Tabel IV.21. Uji Normalitas .....	61
Tabel IV.22. Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel IV.23. Uji Signifikan Simultan .....	64
Tabel IV.24. Uji Signifikan Parsial.....	65
Tabel IV.25. Koefisien Determinasi .....	66



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu diperlukan kinerja yang maksimal dari para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan mampu meraih tingkat laba yang diharapkan dan dapat mengembangkan usahanya lebih luas lagi.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu organisasi harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal. salah satu faktor yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam menyclenggarakan kegiatan dalam kelompoknya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

keberhasilan kerja dari pekerja atau karyawannya. Semakin baik gaya memimpinya, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja karyawannya. Berdasarkan konsep dasar kepemimpinan, ada banyak gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dan, dari sekian gaya, salah satunya yang kita bahas dalam hal ini adalah gaya demokratis seorang pemimpin.

Seorang pemimpin yang demokratis memberikan pengaruh kepada anak buahnya dalam hal kemajuan karier dan kepercayaan diri atas hasil kerjanya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawannya karena sikapnya yang penuh toleransi sehingga anak buah merasa nyaman. Seorang pemimpin yang demokratis melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan satu tujuan untuk semua. Artinya, pemimpin tidak hanya memikirkan kebutuhannya pribadi, melainkan juga bagaimana membuat anak buahnya bahagia.

Faktor berikutnya adalah motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar mau melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan, daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Kinerja karyawan dapat diberikan



## DAFTAR PUSTAKA

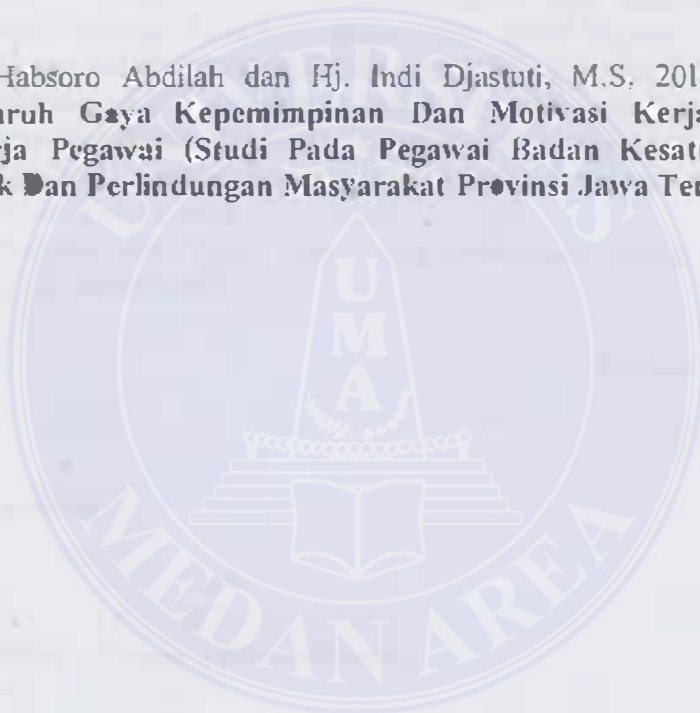
- Hasibuan, Malayu SP., 2009. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Johansen, J.R. 2009. *The Secret of Leadership + Kutipan Motivasi Dasyat*, Cetakan Pertama, Shira Media, Yogyakarta.
- Kartono Kartini, 2008. **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mathis, Robert. L & Jackson. Jhon H. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Moelyono M, 2005. **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, 2009. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadarmayanti, 2007, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, 2006, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-U1, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sanusi, Ahmad & Sutikno Solary, 2009. **Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan**, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung.
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Thoha Miftah, 2007. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Edisi 5, Cetakan Keempat Belas, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2006, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rincka Cipta, Jakarta.

Jurnal :

Agustuti Handayani. 2010. **ANALISIS Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung.** Staff Pengajar Jurusan Administrasi Negara Universitas Bandar Lampung Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan. Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.

Ida Yulianti. 2001. **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pelinting Rokok Pada Pt. Djaram Kudus.** Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

Rokhmaloka Habsoro Abdilah dan Hj. Indi Djastuti, M.S. 2011. **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)**





## Lampiran I

Nomor Responden :

### KUESIONER PENELITIAN

#### 1. Pengantar

Penelitian ini adalah untuk mengetahui tugas akhir penyusunan dalam rangka memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Tugas akhir ini berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan".

Penelitian ini nantinya juga bermanfaat sebagai input bagi perusahaan berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan untuk dapat dijadikan pertimbangan perusahaan dalam rangka perbaikan manajemen sumber daya manusia yang ada. Untuk itu anda dimohon mengisi kuisioner ini dengan sebenar-benarnya (sebagaimana keadaan yang nyata).

Akhirnya atas bantuan dan kerja sama yang baik dari semua pihak, kami mengucapkan banyak terimakasih.

Syahrudin Hasibuan

108320020

#### 2. Karakteristik Responden

- a. Usia : .... tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Status Perkawinan : Sudah / Belum Menikah
- d. Bagian / Divisi : .....
- e. Tingkat pendidikan : 1) SD 4) Diploma  
2) SMP 5) S1  
3) SMA 6) Lainnya
- f. Lama bekerja : 1) < 1 tahun 3) 6-10 tahun  
2) 1-5 tahun 4) > 10 tahun

#### 3. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

### Skor Pernyataan

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

## DAFTAR PERNYATAAN

### I. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X<sub>1</sub> (GAYA KEPEMIMPINAN)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan anda memiliki kapasitas untuk mengarahkan para karyawannya.					
2	Pimpinan anda memiliki prestasi untuk melatih kemampuan bimbingan setiap karyawannya.					
3	Pimpinan anda mempunyai tanggung jawab yang besar setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawannya.					
4	Pimpinan anda mempunyai partisipasi yang besar untuk menuntun karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Pimpinan anda memiliki status kedudukan sosial yang cukup baik.					

### II. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X<sub>2</sub> (MOTIVASI)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan, cukup menghidupi kebutuhan anda.					
2	Adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi anda.					
3	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh.					
4	Adanya jaminan ke ehatan berupa jamsostek dapat mempengaruhi kinerja anda.					
5	Pemberian jaminan kesehatan memacu anda untuk lebih semangat dalam bekerja.					

### III. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai volume pekerjaannya					
2	Dalam melakukan pekerjaan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
3	Bisa bekerja sama dengan rekan sekerja dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan.					
5	Terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA UNTUK KEBERHASILAN PENELITIAN INI**