

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI CV. SINERGI ORANG MEDAN**



SKRIPSI

Oleh :

**HASFIN SETIAWAN
NPM : 10 832 0118**



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

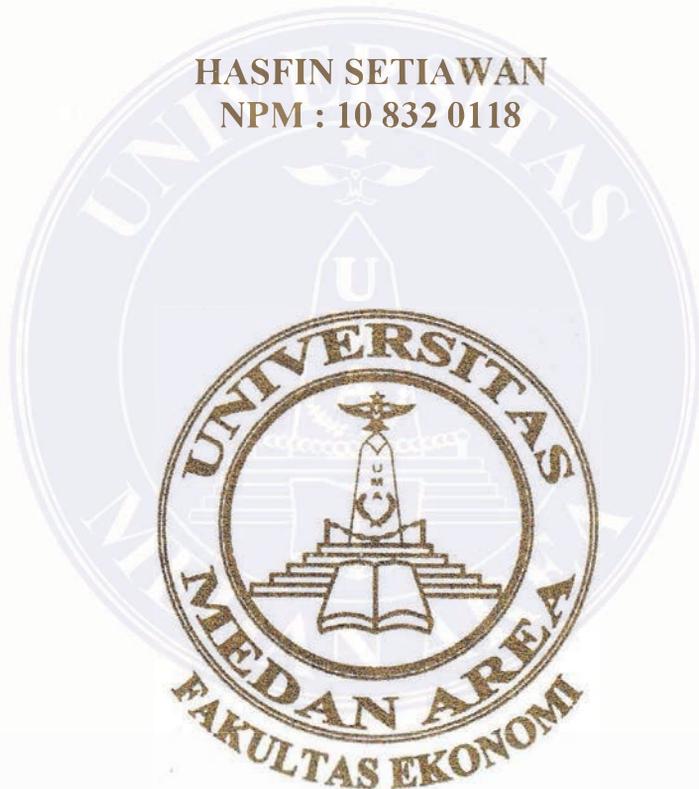
**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI CV. SINERGI ORANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**HASFIN SETIAWAN
NPM : 10 832 0118**



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

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. SINERGI O ANG MEDAN

NAMA : HASFIN SETIAWAN

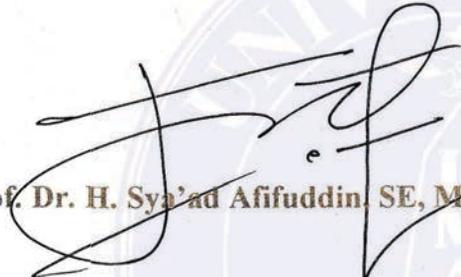
NIM : 10 832 0118

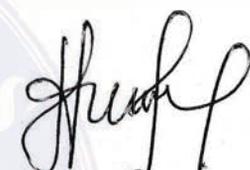
JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II


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


(Eka Dewi Setia, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Ihsan Effendi, SE, M.Si)



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

Tanggal Lulus :

2014

ABSTRAK

HASFIN SETIAWAN, NPM. 10.832.0118 “ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. SINERGI ORANG MEDAN”

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah motivasi, seseorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Kepemimpinan mempunyai ikatan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada wibawanya. Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai CV. Sinergi Orang Medan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai CV. Sinergi Orang Medan yang berjumlah 94 orang. jumlah populasi sebesar $28\% \times 94 \text{ orang} = 32,97$ dibulatkan menjadi 33 sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 33 orang.

Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinergi Orang Medan. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinergi Orang Medan. Variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh Pada CV. Sinergi Orang Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan. Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaiikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ **Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinergi Orang Medan**”

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebsar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Eka Dewi Setia, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan CV. SINERGI ORANG MEDAN yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Medan, 24 Maret 2015

Penulis

(**HASFIN SETIAWAN**)



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan	
1. Fungsi Kepemimpinan	5
2. Gaya Kepemimpinan	7
B. Pengertian Motivasi	
1. Arti, Tujuan dan Metode Motivasi.....	10
2. Jenis Dan Teori Motivasi	13
3. Teori Motivasi Isi.....	15
4. Manfaat Motivasi Kerja.	21
C. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	26

3. Penilaian Kinerja Karyawan	27
4. Upaya peningkatan Kinerja Karyawan	28
D. Penelitian Terdahulu	30
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis.....	32
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	34
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
B. Penyajian Data Responden.....	50
C. Penyajian Data Angket Responden.....	52
D. Pembahasan	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap pegawai atau pegawai yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai atau pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawai atau pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah motivasi, seseorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Kepemimpinan mempunyai ikatan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada wibawanya.

Motivasi adalah kekuatan atau daya dorong yang menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak terhadap perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk

mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai CV. Sinergi Orang Medan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hadari Nawawi (2007), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Parulian, Ir, (2011), *Dasar Statistik*, Universitas Medan Area, Medan
- Robert L. Mathis (2006). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 19.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
-, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.