

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SETIA MANDIRI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**DWI SASMITA SARI
NPM : 088328009**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. Setia Mandiri Medan

Nama Mahasiswa : Dwi Sasmita Sari

No. Stambuk : 08 832 0008

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

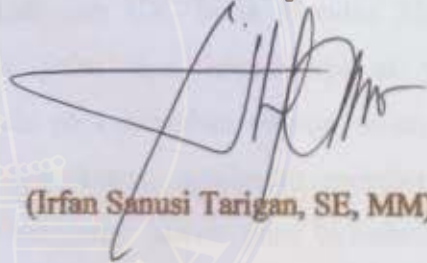
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)

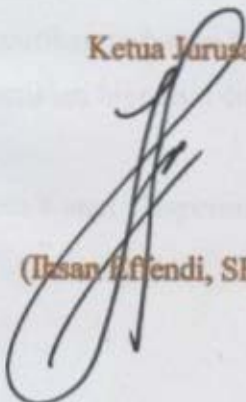
Pembimbing II



(Irfan Sanusi Tarigan, SE, MM)

Mengesahui :

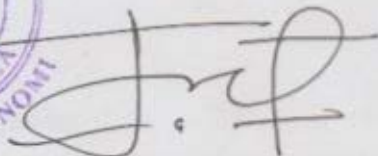
Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, Msi)



Dekan



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

RINGKASAN

Dwi Sasmita Sari. NPM. 088320008. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Setia Mandiri Medan". Dibawah bimbingan Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM sebagai Pembimbing I dan Bapak Irfan Sanusi Tarigan, SE, MM sebagai Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Setia Mandiri Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Setia Mandiri Medan yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan yaitu 30 orang atau sebesar 100% dari jumlah keseluruhan populasi.

Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh CV. Setia Mandiri Medan adalah tipe kepemimpinan Demokratis yaitu tipe kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam tipe kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak pengarahan tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya, sehingga dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara tipe kepemimpinan yang diterapkan dengan kinerja pegawai pada CV. Setia Mandiri Medan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Setia Mandiri Medan, sementara secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Setia Mandiri Medan. Dengan demikian hipotesis diterima

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tidak lupa pula Salawat dan Salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Judul penelitian skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setia Mandiri Medan” yang diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini telah dilakukan semaksimal mungkin, tetapi penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan di dalam penyusunannya. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca yang tujuannya membangun kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan bimbingan dan dukungan berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang diberikan kepada penulis. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini untuk yang

terisimevab Ayahanda Sabar dan Ibunda Lely Suryani tercinta yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik dan melimpahkan kasih sayangnya sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan pertuliahan ini, tidak lupa pula pada Abang Saya Arie Ardiansyah dan Adik Saya Triisa Yuan Alini, Amd, Yayang Ramadhan, Ridho Syukri dan Dinda Surya yang turut memberikan doa dan dukungannya.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. H. A. Ya'kub Matondang, MA, Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ushan Effendi, SE, Msi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM sebagai pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Irfan Sanusi Tarigan, SE, MM sebagai pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam penyelesaian tulisan ini.
7. Majelis Seminar dan Meja Hijau.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
9. Bapak Saleh Sabari, Selaku Direktur CV. Setia Mandiri Medan beserta seluruh karyawan yang telah bersedia membantu untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
10. Segenap staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
11. Seluruh Teman – Teman Manajemen '08 yang telah memberikan dan meluangkan waktunya untuk dapat saling berdiskusi.
12. Seluruh teman – teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis dan tetap semangat untuk terus berjuang.

Dengan segala kerendahan hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan memohon kepada Allah SWT untuk kesuksesan pada masa yang akan datang. Aamiin.

Medan, April 2012
Penulis

Dwi Sumita Sari
NPM 088320008

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan.....	6
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan.....	6
2. Tujuan, Manfaat dan Jenis-jenis Kepemimpinan.....	11
3. Indikator Pengukuran Kepemimpinan	13
B. Kinerja Karyawan.....	13
1. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2. Prosedur, Metode Penilaian Kinerja dan Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif	16
3. Indikator Pengukuran Kinerja.....	20
C. Kerangka Konseptual.....	21
D. Hipotesis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional	25
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

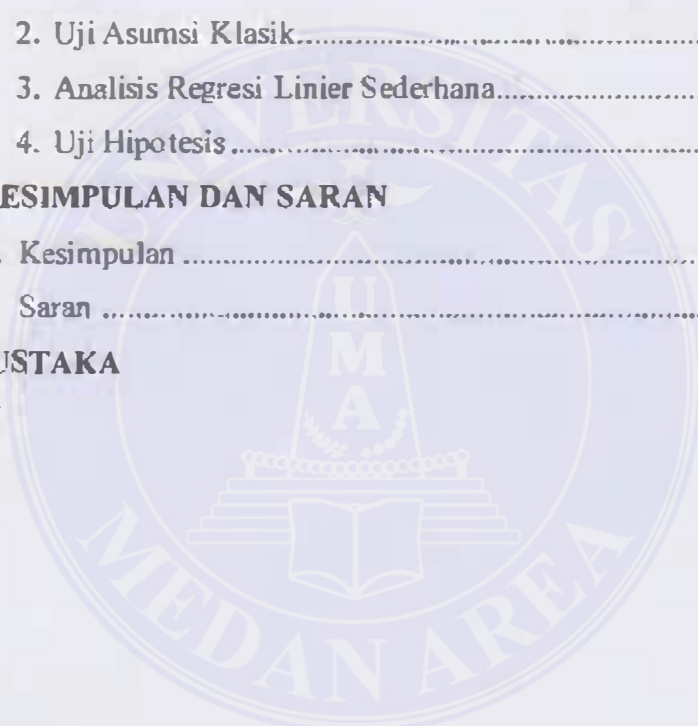
A. Hasil Penelitian	35
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
2. Gaya Kepemimpinan	47
3. Penyajian Data Angket	49
4. Pengolahan Angket	51
B. Pembahasan.....	66
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
4. Uji Hipotesis	71

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR



	Halaman
1. Gambar 11.1 Kerangka Konseptual	21
2. Gambar IV.1 Struktur Organisasi CV. Setia Mandiri Medan	38



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel.III.1 Rincian Waktu Penelitian.....	23
2. Tabel.III.2 Instrumen Skala Likert.....	27
3. Tabel.IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4. Tabel.IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia	50
5. Tabel.IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	50
6. Tabel.IV.4 Distribusi Jawaban Responden, Prosedur Yang Ditetapkan Pimpinan Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Bawahan	52
7. Tabel.IV.5 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Mampu Meningkatkan Semangat Saya Dalam Berprestasi	52
8. Tabel.IV.6 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Adalah Orang Yang Berprestasi Dalam Jabatannya.....	53
9. Tabel.IV.7 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Memberi Rangsangan Disertai Dengan Arahan Atau Bimbingan.....	54
10. Tabel.IV.8 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Selalu Mengkomunikasikan Rencana Kerja Kepada Bawahan	54
11. Tabel.IV.9 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Mampu Memberikan Lingkungan Yang Nyaman Atau Kondusif.....	55
12. Tabel.IV.10 Distribusi Jawaban Responden, Proses Pengambilan Keputusan, Sepenuhnya Dilakukan Oleh Pimpinan Dengan Mendengarkan Masukan Dari Karyawan Sebelumnya.....	56

13. Tabel.IV.11 Distribusi Jawaban Responden, Didalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan, Pemimpin Memberikan Wewenang Terhadap Pekerjaan Kepada Karyawan	56
14. Tabel.IV.12 Distribusi Jawaban Responden. Pemimpin Selama Ini Sangat Bergaul Dengan Para Karyawan	57
15. Tabel.IV.13 Distribusi Jawaban Responden, Komunikasi Antara Pemimpin Dengan Karyawan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.....	58
16. Tabel.IV.14 Distribusi Jawaban Responden. Kecakapan Karyawan Merupakan Salah Satu Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pekerjaan.....	59
17. Tabel.IV.15 Distribusi Jawaban Responden, Kesetiaan/Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	60
18. Tabel.IV.16 Distribusi Jawaban Responden, Dorongan Berupa Motivasi Sudah Diberikan Pimpinan Ke Semua Karyawan	60
19. Tabel.IV.17 Distribusi Jawaban Responden. Anda Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan....	61
20. Tabel.IV.18 Distribusi Jawaban Responden, Bila Terjadi Konflik Antar Sesama Karyawan, Dapat Mempengaruhi Kerja/Kinerja Yang Tidak Nyaman Bagi Karyawan Yang Lain.....	62
21. Tabel.IV.19 Distribusi Jawaban Responden, Pimpinan Menghargai Hasil Pekerjaan Anda Dengan Baik Setiap Harinya	62
22. Tabel.IV.20 Distribusi Jawaban Responden, Anda Selalu Menyikapi Suatu Pekerjaan Dengan Baik.....	63

23. Tabel.IV.21 Di tribusi Jawaban Responden, Anda Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Telah Ditetapkan Pimpinan	64
24. Tabel.IV.22 Distribusi Jawaban Responden. Anda Biasanya Selalu Dipuji Oleh Atasan Bila Hasil Kerja Anda Memuaskan	64
25. Tabel.IV.23 Distribusi Jawaban Responden, Anda Mengutamakan Kepentingan Umum Daripada Kepentingan Pribadi.....	65
26. Tabel.IV.24 Validitas Butir Pertanyaan	67
27. Tabel.IV.25 Realibilitas Kuesioner.....	68
28. Tabel.IV.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
29. Tabel.IV.27 Uji Multikolinearitas.....	70
30. Tabel.IV.28 Regresi Linier Sederhana.....	70
31. Tabel.IV.29 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	71
32. Tabel.IV.30 Koefisien Determinasi (R^2).....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar melainkan sebuah keahlian dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (inner peace) dan membentuk hubungan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya dan ketika keberadaannya mendorong terciptanya perubahan dalam organisasinya, pada saat itu seseorang lahir menjadi seorang pemimpin sejati.

Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Justru sering sekali seorang pemimpin sejati tidak diketahui keberadaannya oleh mereka yang dipimpinnya. Bahkan ketika misi atau tugas terselesaikan, maka seluruh anggota tim akan mengatakan bahwa merekalah yang melakukannya sendiri.

Pimpinan sejati adalah seorang pemberi semangat, motivator, inspirator. Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak dapat diterima oleh pimpinan konvensional yang justru

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengharapkan penghormatan dan pujian (honor and praise) dari mereka yang dipimpinya.

Agar karyawan dapat termotivasi semangat kerjanya dengan cepat maka penguraian kepemimpinan juga sangat menentukan. Dimana seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan penguraian kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapi, meski penyesuaian itu sifatnya sementara.

Karena penyesuaian-penyesuaian tertentu merupakan kenyataan dari seorang pimpinan. logis jika pimpinan mengenali terlebih dahulu penguraian kepemimpinan yang dikenal luas saat ini. Dikatakan logis karena penyesuaian yang perlu dilakukan menyangkut perubahan dari satu penguraian ke penguraian yang lain. suatu perubahan yang mungkin hanya berlangsung sementara menurut situasi.

Kinerja merupakan seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan secara benar. Namun pengukuran kinerja seorang karyawan tidak hanya berdasarkan atas itu, tetapi juga berdasarkan kepada kepedulian atau loyalitas karyawan tersebut pada perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja dipengaruhi juga pada tingkat produktivitas dan kreativitas dari masing-masing karyawan tersebut tanpa bisa dibuat-buat atau diterka-terka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdulrahman, 2003, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhaktara, Jakarta.
- Djokosantoso Moeljono, 2005, **Lead (Galang Gagas Tantangan SDM, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi)**, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fitri R. Ghozally, 2005, **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Penerbit Edsa Mahkota, Jakarta.
- Heidjrachman Suad Husnan, 2002, **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kartini Kartono, 2001, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftah Thoha, 2004, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Purbayu Budi S dan Ashari, 2006, **Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2000, **Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, **Statistika untuk Penelitian**, Cetakan Ketujuhbelas, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi VI, Cetakan Ketigabelas, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2004, **Metodologi Research**, Yayasan Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- T. Hari Handoko, 2003, **Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Triton PB, 2005, **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Penerbit Tugu Publisher, Yogyakarta

V. Wirama Sujarweni, 2007, **Belajar SPSS untuk Penelitian**, Penerbit Global Media Informasi, Yogyakarta

KUISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Terima kasih atas kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi untuk mengisi & menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuisisioner ini.

Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SETIA MANDIRI MEDAN." Kuisisioner ini merupakan angket, ditujukan kepada karyawan yang ada pada CV. Setia Mandiri Medan, yang merupakan responden dalam penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden sangat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

Dwi Sasmita Sari

Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Universitas Medan Area

NPM 08 832 0008

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia/Umur :
Pekerjaan/Bagian :

Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi salah satu check list (√) pada kolom yang tersedia!

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju = 5
S : Setuju = 4
R : Ragu-ragu = 3
TS : Tidak Setuju = 2
STS : Sangat Tidak Setuju = 1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Pernyataan Variabel Bebas (X) Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan					
2	Pimpinan mampu meningkatkan semangat saya dalam berprestasi					
3	Pimpinan adalah orang yang berprestasi dalam jabatannya					
4	Pimpinan memberi rangsangan disertai dengan arahan atau bimbingan					
5	Pimpinan selalu mengkomunikasikan rencana kerja kepada bawahan					
6	Pimpinan mampu memberikan lingkungan yang nyaman atau kondusif					
7	Proses pengambilan keputusan, sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan dengan mendengarkan masukan dari karyawan sebelumnya					
8	Didalam melaksanakan tugas pekerjaan, pemimpin memberikan wewenang terhadap pekerjaan kepada karyawan					
9	Pemimpin selama ini sangat bergaul dengan para karyawan					
10	Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan selama ini berjalan dengan baik					

2. Pernyataan Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Anggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kecakapan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan					
2	Kesetiaan/loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
3	Dorongan berupa motivasi sudah diberikan pimpinan ke semua karyawan					
4	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
5	Bila terjadi konflik antar sesama karyawan, dapat mempengaruhi kerja/kinerja yang tidak nyaman bagi karyawan yang lain					
6	Pimpinan menghargai hasil pekerjaan anda dengan baik setiap harinya					
7	Anda selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik					
8	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan pimpinan					
9	Anda biasanya selalu dipuji oleh atasan bila hasil kerja anda memuaskan					
10	Anda mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi					