

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XIV No. II Juli 2023

ANALISA STRATEGI EKSPOR UDANG INDONESIA

Oleh ;
Metodius France Marjun Janggur, S.E., M.Ak, Ervina Dewi, S.T., M.M, Eveline Mary,
S.Kom., M.M

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN

Oleh ;
Ratnawati, S.H., M.Kn, Enggar Trijunanto, S.E., M.Ak,
Yohanes Bosko Nambut, S.Sos., M.Si

PENERAPAN REGULASI DALAM PERSAINGAN USAHA DAN DAMPAKNYA BAGI PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA

Oleh ;
Yohanes Ngamal, S.E., M.Si, Prodi Manajemen, STIE Theresa
Dra. Eka Setiawati, M.Si Prodi Akuntansi, STIE Saint Theresa
Maxi Ali Perajaka, S.Fil, M.Sc

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Oleh ;
Ignasius Arie, S.E., M.Ak, Leonardus Budi Weluk, S.Pd., M.M,
Desy Faulina Pakpahan, S.Pd., M.Ak

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EHB

Oleh ;
Victor E. Saerang, S.P., M.Si & Marlina Manurung, S.P., M.T, Richard Christian Somalinggi
Parantean, S.E., M.Si

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA PADA PT. NUSANTARA JAYA MERAUKE

Oleh ;
Henricus Raba, SE., M.M & Markus Bomok Yebo

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130. Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa

Penanggung jawab : Yohanes Ngamal,SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M

Wakil ketua : Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM

Anggota : Dra. Eka Setiawati.,M.Si

Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501

Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyuting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

4

ANALISA STRATEGI EKSPOR UDANG INDONESIA

Oleh;

(Metodius France Marjun Janggur, S.E.,M.Ak,
Ervina Dewi,S.T.,M.M,Eveline Mary,S.Kom.,M.M)

5

14

MENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN

Oleh;

(Ratnawati S.H.,M.Kn, Yohanes
Bosko Nambut, S.Sos.,M.Si
Enggar Trijunato, S.E.,M.Ak,)

23

PENERAPAN REGULASI DALAM PERSAINGAN
USAHA DAN DAMPAKNYA BAGI PERTUMBUHAN
EKONOMI INDONESIA

Oleh;

(Yohanes Ngamal, S.E., M.Si, Prodi Manajemen, STIE Saint
Theresa Eka Setiawati, Prodi Akuntansi, STIE Saint Theresa,
Maxi Ali Perajaka, S.Fil, M.Sc)

48

PENGARUH
KEPEMIMPINAN
TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.
TAXI “X”

Oleh;

(Ignatius Arie, S.E.,M.Ak, Prodi
Akuntansi, Leonardus Budi
Weluk, S.Pd.,M.M, Desy
Faulina
Pakpahan,S.Pd.,M.Ak)

70

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT EHB

Oleh;

(Victor E.Saerang, S.P.,M.Si & Marlina Manurung,
S.P.,M.T Richard Christian Somalinggi Parantean,
S.E.,M.Si)

96

ANALISA STRATEGI
PENGEMBANGAN USAHA
PADA PT. NUSANTARA
JAYA MERAUKE

Oleh;

(Henricus Raba, SE.,M.M &
Markus Bomok Yebo)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Oleh:

IgnatiusArie,S.E.,M.Ak,ProdiAkuntansi,LeonardusBudiWeluk,S.Pd.,M.M,ProdiManajemen,STIETheresa
DesyFaulinaPakpahan,S.Pd.,M.AkProdiAkuntansi,STIESaintTheresa

Abstraksi

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taxi X. Dilihat dari jenis datanya pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu menurut Menurut Sugiyono (2018;13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (hasil dari penemuan konkrit), hasil penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan metode diagram Fishbone, maka temuan penelitiannya sebagai berikut : (1) Kepemimpinan pada PT. Taxi X masih belum dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini disebabkan metode yang pemimpin gunakan didalam perusahaan adalah metode otokratis yang dimana tidak memberikan kebebasan untuk memberikan pendapat lain dan hal tersebut dapat mengurangi berkembangnya potensi karyawan untuk berkembang. (2) Produktivitas karyawan di PT. Taxi X dapat terbilang rendah, hal ini disebabkan dari tipe pemimpin yang *Laisses Faire*. Dimana seorang pemimpin memberikan kebebasan untuk karyawan melakukan apapun tanpa memberikan dorongan, kurang nya

memerhatikan karyawan, dan tidak memotivasi karyawan.

(3) Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taxi X sangat berpengaruh signifikan terhadap berjalan nya perusahaan. Artinya jika pemimpin mengelola perusahaan dengan menggunakan pendekatan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi didalam perusahaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

IPendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam membangun sebuah organisasi terdapat beberapa komponen yang harus diperhatikan dan perlu diperhatikan. Salah satu diantaranya kepemimpinan. Pemimpin tidak terlepas dari sifat kepemimpinan, kepemimpinan pun berpengaruh positif kuat terhadap kinerja seorang karyawan *Sri trianingsih (2007;05)*. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan *Sutarto (1998b;25)*. Sedangkan manajemen dapat diartikan pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi *Richard L. Daft (2002:08)*. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan wajib ada, agar perusahaan dapat berjalan teratur dan keadilan dapat berjalan dengan merata. Tugas seorang pemimpin adalah memotivasi, dan mendorong bawahannya untuk bekerja keras agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, memahami dan menangani situasi yang terjadi pada bawahannya. Jika dilihat secara umum, pemimpin memiliki suatu kepentingan tersendiri dalam pembentukan situasi kerja dalam organisasi. Pemimpin juga berpengaruh bagi kinerja bawahan, mengingat pemimpin memiliki kewenangan untuk menerapkan kebijakan yang baik dan dihindari untuk diterapkan. Hal ini mungkin untuk menciptakan situasi kepemimpinan yang baik dalam lingkup kerja yang diciptakan pemimpin.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin didudukkan pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin memiliki kewajiban untuk mengayomi karyawan dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja karyawan untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas sangat dibutuhkan oleh karyawan di dalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan

terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga dapat berguna bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu : pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan. *Sutrisno (2011:102)*.

1.2 Tujuan dan Kontribusi Penelitian

1. Tujuan penelitian

- Menganalisis pengaruh kepemimpinan di PT. Taxi X
- Menganalisis produktivitas karyawan di PT. Taxi X
- Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taxi X

II. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis melakukan penggalan informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan untuk perbandingan, baik untuk melihat kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu penulis juga melakukan penelitian pustaka melalui buku-buku maupun skripsi yang sudah ada dalam rangka untuk mendapatkan suatu informasi yang sudah pernah ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan.

2.1.1 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan harus dipengaruhi sedemikian rupa agar memberikan partisipasinya

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

kepada organisasi secara efektif dan efisien. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan menurut *Edy Sutrisno (2009;213)*. Mengingat apa yang digerakan seorang pemimpin bukan bendamati, melainkan manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifat, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang bersifat universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional. *Siagian (2002)*, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. *Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002)*, mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Terry (1960), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, *Zainun (1979)*.

Adapun *Bass dan Stogdil (1990)*, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

2.12 Fungsi kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain; macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok, *Ghiseli & Brown (1973)*.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Fungsi pemimpin menurut *Terry (1960)*, dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok; (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok; dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok, *Gerungan (1981)*.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

2.1.3 Teori kepemimpinan

Menurut **S.P Siagian** dalam bukunya *Filsafat Administrasi (2008)* mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian:

- Teori genetis:** kepemimpinan, dibawa sejak manusia lahir ke dunia
- Teori sosial:** seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- Teori ekologis:** calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal pemimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup, sehingga ia berhasil jadi pemimpin. Diantara ketiga teori kepemimpinan ini, teori yang dianggap paling mendekati kebenaran dan mempunyai pengikut yang banyak dalam situasi sekarang adalah teori ekologis.

Menurut **Hellriegel dan Slocum** dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa teori kepemimpinan itu dapat dibedakan atas tiga golongan besar:

- Teori ciri atau sifat:** ciri atau sifat yang dimiliki pemimpin akan membedakannya dari pimpinan lain atau orang yang bukan pemimpin.
- Teori tingkah laku:** pemimpin dapat dibedakan dari tingkah laku yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.
- Teori kontingensi (situasional):** teori ini terdapat beberapa parameter yang mempengaruhi keefektifan seorang pemimpin, seperti sifat seorang pemimpin serta situasi sosial dan ekonomi dari lingkungan dimana pemimpin berada. Teori ini dikemukakan mula-mula oleh **Fielder** (*Fielder's Contingency Model*), kemudian oleh **Paul Hersey dan Kenneth Blanchard**, yang disebut *Life Cycle Theory*.

Adapun menurut **R. Achmad Rustandi, S.H.** dalam bukunya *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakat dan Situasional (1987)*, mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan, yaitu:

- Pendekatan bakat:** pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu juga ia berhasil menjadi seorang pemimpin.
- Pendekatan situasional:** bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
- Pendekatan bakat dan situasional:** merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh **Tannenbaum dan Schmidt** (*dalam Amran 1999*), perilaku pemimpin membentuk suatu rangkaian dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seseorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

- Gaya persuasif, yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan,

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasaketakutan

3. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun material dalam kiprahnyadiorganisasi.
4. Gaya inovatif, yaitu pimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidan politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhanmanusia.
5. Gaya investigatif, yaitu gaya kepemimpinan yangselalumelakukanpenelitianyangdisertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkankreativitas,inovasi,sertainisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program, dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga baahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakanyangditetapkenpemimpin.
7. Gaya inspektif, yaitu pimpinan yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntu penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpinyangbanyakbicarasedikitbekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukanpengembanganbawahandengan cara memberikan pendidikan dan

keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahanmemilikiwawasandanpengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogratif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya. Tohardi (2002)

Menurut *Fiedler (dalam Tohardi, 2002)*, tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengansituasiyangberbeda-bedapula.

2.15 TipologiKepemimpinan

Sebagai titik tolak dalam pembahasan tipologi kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, kiranya relevan untuk menekankan bahwa gaya kepemimpinan seserang tidak bersifat "*Fixed*". Artinya, seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk "membaca" situasi yang dihadapinyasecaratepatdanmenyesuaikangaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meski pun penyesuaian itumungkinhanyabersifatsementara.

Meskipun belum terdapat kesepakatan bulatentang tipologi kepemimpinanyang secara luas dikenal dewasa ini, lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya menurut Sondang P.Siagian(2017;27) ialah:

1. Tipeyangotokratik
2. Tipeyangpaternalistik

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

3. Tipe yang kharismatik
4. Tipe yang *laissez faire*, dan
5. Tipe yang demokratis

Masing-masing tipe pemimpin tersebut diatas sudah tentu memiliki karakteristik tertentu yang membedakan satu tipe dari tipe yang lain. Banyak pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis tipe-tipe tersebut. Cara yang digunakan dalam karya tulis ini untuk menganalisis berbagai karakter yang dimiliki tiap tipe ialah dengan melakukan kategorisasi dari berbagai karakter itu berdasarkan:

- 1) Persepsi seorang pimpinan tentang peranannya selaku pimpinan,
- 2) Nilai-nilai yang dianut,
- 3) Sikap dalam mengemudikan jalannya organisasi
- 4) Perilaku dalam memimpin, dan
- 5) Gaya kepemimpinan yang dominan

Dengan menggunakan pendekatan demikian diharapkan akan terlihat dengan jelas bahwa ada salah satu yang memiliki karakteristik yang positif lebih banyak dari tipe-tipe yang lain, meskipun tipe itu pun tidak bebas dari kelemahan-kelemahan tertentu.

Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Artinya, untuk kepentingan pembahasan, intilah tipe dan gaya dapat dipandang sebagai sinonim.

2.1.5.1 Tipe yang Otokratik

Pemahaman tentang literatur yang membahas tipologi kepemimpinan segera menunjukkan bahwa semua ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Analisis yang rasional memang membenarkan pandangan yang demikian.

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoisme yang sangat besar akan

mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Misalnya, dalam menginterpretasikan disiplin untuk para bawahan organisasi. Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan itu kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan kepada ketakutan, bukan kesetiaan. Ego yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan oleh karenanya organisasi diperlukannya sebagai alat untuk tujuan pribadi tersebut.

Dengan egoisme yang besar demikian, seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi, ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing dan lain sebagainya. Harus diakui bahwa apabila hanya efektivitas semata-mata yang diharapkan dari seorang pemimpin dalam mengemudikan jalannya organisasi, tipe otokratik mungkin saja mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinannya dengan "baik". "Baik" hanya dalam arti tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh pemimpin yang bersangkutan sebelumnya. Yang menjadi masalah utama ialah bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan berbagai sasaran itu semata-mata karena takutnya para bawahan terhadap pimpinannya dan bukan berdasarkan keyakinan bahwa tujuan yang telah ditentukan itu wajar dan layak untuk dicapai dan disiplin kerja yang terwujud pun hanya karena para bawahan selalu dibayang-bayangi ancaman seperti pengenaan tindakan disiplin yang keras, penurunan pangkat, dan bahkan pemecatan tanpa kesempatan membeladiri.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

2.1.5.2 Tipe yang Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat yang demikian mungkin sekali disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

- a. Kuatnya ikatan primordial
- b. *"extended family system"*
- c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik
- d. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat
- e. Masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

Salah satu ciri utama dari masyarakat tradisional demikian ialah rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang tua atau orang-orang yang dituakan dihormati terutama karena orang-orang demikian biasanya memproyeksikan sifat-sifat dan gaya hidup yang pantas dijadikan teladan atau panutan oleh para anggota masyarakat lainnya, seperti anak-anak dalam satu rumah tangga dan para anggota masyarakat dalam satu lingkungan tertentu. Biasanya orang-orang yang dituakan terdiri dari tokoh-tokoh adat, ulama, dan guru.

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

Sikap demikian mau tidak mau tercermin dalam perilaku pemimpin yang bersangkutan. Yang dimaksud ialah, antara lain, tindak-tanduk yang menggambarkan bahwa

hanya pemimpin yang bersangkutanlah yang mengetahui segala sesuatu mengenai seluk-beluk kehidupan organisasional. Karena tindak-tanduk demikian tidak mustahil bahwa dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik, terjadi pemusatan pengambilan keputusan dalam diri pimpinan yang bersangkutan sedangkan para bawahan tinggal melaksanakannya saja. Konsekuensi dari perilaku demikian ialah bahwa para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide dan saran. Berarti para bawahan tidak didorong untuk berpikir secara inovatif dan kreatif. Penekanan yang berlebihan terhadap kebersamaan tidak memungkinkan pertumbuhan dan pengembangan individual sesuai dengan bakat dan potensi masing-masing, yang sesungguhnya sangat dibutuhkan dalam tata kehidupan organisasi modern.

2.1.5.3 Tipe yang Kharismatik

Literatur yang ada tentang kepemimpinan tidak memberikan petunjuk yang cukup bagi penulis untuk melakukan analisis tentang kepemimpinan yang kharismatik berdasarkan kriteria persepsi, nilai-nilai yang dianut, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan.

Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik itu. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

Penampilan fisik ternyata bukan ukuran yang berlaku umum karena ada pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisik fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usiapun tidak selalu dapat

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

dijadikan ukuran. Sejarah telah membuktikan bahwa seorang yang berusia relatif muda pun mendapat julukan sebagai pemimpin yang kharismatik. Jumlah harta yang dimiliki pun nampaknya tidak bisa digunakan sebagai ukuran. tidak besar dan mungkin jumlah yang sedikit ini pulalah yang menyebabkan sehingga tidak cukup data empiris yang dapat digunakan untuk menganalisis secara ilmiah karakteristik pemimpin yang demikian dengan rinci. Karenaitu yang dapat dilakukan ialah mengakui kehadiran dan keberadaan pemimpin yang kharismatik dari waktu ke waktu tertentu dan beruntunglah organisasi yang mendapat pemimpin yang demikian. Mengenai kepemimpinan yang kharismatik, orang lalu cenderung mengatakan bahwa ada orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikan orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik. Hanya saja jumlah pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang kharismatik.

2.1.5.4 Tipe yang *Laissez Faire*

Seperti halnya dengan tipe pemimpin yang kharismatik, literatur tentang kepemimpinan tidak banyak membahas tipe pemimpin yang *laissez faire*. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan tentang karakteristik utamanya, dengan menggunakan kriteria persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikapnya dalam hubungannya dengan para bawahannya, perilaku organisasinya dan gaya kepemimpinannya yang biasadigunakannya.

Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering

Ada orang yang tergolong sebagai pemimpin yang kharismatik tetapi dari sudut kebendaan ia tergolong miskin.

Mungkin karena kekurangan pengetahuan untuk menjelaskan kriteria ilmiah melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Singkatnya, seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat peranannya sebagai "polisi lalu lintas". Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

Dengan sikap yang permissive, perilaku seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung mengarah kepada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur dan hirarki organisasi.

2.1.5.5 Tipe yang Demokratis

Baik di kalangan ilmuwan maupun di kalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratis. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa jadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Tetapi dengan berbagai kelemahannya, pemimpin demokratis tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihan-kelebihannya mengalahkan kekurangan-kekurangannya.

Pertama ditinjau dari segi persepsinya tentang kehadiran atau keberadaannya dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

organisasional. Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

Tidak kecil peranannya yang dimainkan oleh nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin yang demokratis dalam peningkatan usahanya menjadi pemimpin yang efektif.

Keseluruhan nilai-nilai yang dianut berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Pemimpin yang Keseluruhan nilai-nilai yang dianut berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Pemimpin yang demokratis

Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya. Bahkan seorang pemimpin yang demokratis tidak takut membiarkan para bawahannya berprakarsa meskipun ada kemungkinan prakarsa itu akan berakibat pada kesalahan. Satu lagi karakteristik penting yang dimiliki pemimpin demokratis yang sangat positif ialah menunjukkan penghargaan kepada para bawahan yang berprestasi tinggi. Seorang pemimpin yang demokratis akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri.

2.2 Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau

memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi.

Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan seseorang.

Seorang pemimpin demokratis memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari persepsi, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan seseorang.

Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukannya ditakuti karena perilakunya adalah kehidupan organisasional.

ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan, Ravianto (1998). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia apabila dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya, Siagian (2002). Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari pemaksimalan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (1998), mengatakan produktivitas pada

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

dasarnya mencangkup sikap mental yang selalu mempunyaipandanganbahwakehidupanhariini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikandanpeningkatan.

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupandisegalabidang.

Singodimedjo (2000), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitusendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Raviyanto (1991).

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. *Pelatihan*. Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja tidak hanya diperlukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Gambar 1. Rumus Singodimedjo

Menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan perantara satuan waktu. Peran kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif.

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerjanya yang dimiliki mampu

3. Hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan cara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula.

Adapun Tiffin dan Cornick (dalam Siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlukan dengan cara baik oleh atasan atau ada hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula kepada organisasi.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

2.2.2 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. *Kemampuan*. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. *Meningkatkan hasil yang dicapai*. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. *Semangat kerja*. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai.
7. yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup bagi karyawan.

2.2.3 Upaya peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Adapun faktor menurut Siagian (2002) adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya aspek kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. *Pengembangan diri*. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. *Mutu*. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. *Efisiensi*. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapatkan penghargaan ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegas teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.2.4 Manfaat penilaian Produktivitas kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005;126) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut;

- a) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.

Productivity adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke bentuk rupiah.

Menurut Hanso dalam Swansburg dan Swansburg (1999), menyatakan bahwa produktivitas dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja perawat pada pasien dalam per hari. Menurut Cartin dalam Swanburg dan Swanburg (1999) menunjukan bahwa proses ini dapat diukur secara obyektif, sebagai berikut:

- a. Tujuan pengukuran kemanjuran (*efficacy*); masa pendidikan formal, penghargaan akademis, keterangan melanjutkan pendidikan keterampilan sertapengalaman.
- b. Tujuan pengukuran efektifitas; menunjukan pengukuran dalam melaksanakan prosedur, ketepatan memprioritaskan kegiatan, penampilan kerja secara profesional dan sesuai dengan standar, memberikan informasi

- d) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e) Untuk pengembangan perencanaan karir
- f) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g) Mengetahui ketidakakuratan informal.
- h) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja adalah hal yang sulit dilihat dan sulit untuk diukur, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu: Menurut Ilyas (1999), mengukur produktivitas bisa menggunakan dua cara: "*physical productivity*" dan "*value productivity*". Yang dimaksud dengan pengukuran *Physical Productivity* adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu, dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan *Value*

yang jelas dan tepat pada orang lain, serta mampu bekerja sama dengan orang lain.

- c. Tujuan pengukuran efisiensi; sikap yang cepat tanggap, kehadiran, tahap uji, ketelitian, dapat beradaptasi, dan secara ekonomis dapat melakukan penghematan.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan dalam Hasibuan secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.

- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Simamora Henry (2004)

2.3 Kerangka pemikiran

SDM merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak yang mengelola seluruh faktor produksi yang terjadi didalam perusahaan. Pemimpin juga merupakan salah satu faktor yang penting karena faktor kepemimpinan merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh yang berarti pada produktivitas seorang karyawan karena kepemimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan karyawan didalam perusahaan tersebut. Kemampuan yang harus diarahkan dan memberikan dampak positif dan memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Menurut Fiedler dan Gracia dalam lensufie (2010;114) kepemimpinan adalah suatu proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian, dan pendekatan yang sesuai dengan kelompoknya. Menurut Timpel (2009;31) menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sinungan (2007;15) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang termasuk didalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arvin

dikembangkan kedalam perusahaan juga produktivitas yakni untuk membuat karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, dan mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. Sehingga dengan demikian kemampuan pemimpin menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

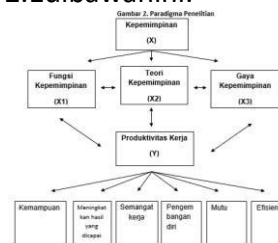
Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga sasaran atau tujuan perusahaan dapat icapai secara secara optimal.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Kepemimpinan adalah sebuah faktor yang sangat penting yang sangat diperlukan didalam perusahaan untuk pencapaian tujuan didalam organisasi. Didalam sebuah organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat

Suhendra (2006) tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan juga menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikansi antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dinyatakan pada paradigma gambar 2.1 dibawah ini:



III Metode Penelitian

Dalam pandangan Sugiyono (2018;2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

tersebut ada beberapa kata kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Menurut Winarno (1998), metode penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan teknik yang teliti dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Metode penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk penelitian sesuai dengan tujuan dan kegunaan.

3.1 Design Penelitian

Dilihat dari jenis datanya pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu menurut Menurut Sugiyono (2018;13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (hasil dari penemuan konkrit), hasil penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Sukmadinata (2006) penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan itu berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Taxi X. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif penulis dapat mengungkapkan bahwa apa yang dibutuhkan karyawan dari seorang pemimpin untuk dapat menaikkan produktivitas kerja.

3.2 Tempat penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan ini akan dilakukan oleh penulis pada PT. Taxi X.

3.3 Definisi dan operasionalisasi variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

X : kepemimpinan, menurut Wahjosumidjo (1987;11) kepemimpinan pada hakikatnya adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Beberapa penjelasan dari sifat kepemimpinan tersebut, yaitu;

- a) Kepribadian (*personality*) : pribadi seorang pemimpin yang tegas dalam mencontohkan suatu sikap yang membuat para bawahannya melakukan apa yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.
- b) Kemampuan (*ability*) : kemampuan dalam mengayomi karyawan atau membimbing para bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
- c) Kesanggupan (*capability*) : seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan suatu masalah yang terjadi didalam organisasi dan mampu mencari solusi jika terjadi suatu ketidakharmonisan didalam organisasi yang dapat menyebabkan menurunnya kapabilitas karyawan.

2. Variabel terikat (Y)

Y: produktivitas, menurut Singodimedjo (2000), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

3.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut Sugiono (2010;117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2) Sampel

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (1998;117) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili sumber populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiono (2013;224) menjelaskan bahwa, teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data-data.

Suharsimi Arikunto (2002;136) berpendapat bahwa "metode penelitian adalah berbagai cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya".

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua teknik, yaitu;

1. Metode Pengamatan Langsung/Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki, Narbuko dan Achmadi (2013;70). *Observasi* ini dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan langsung fakta yang dijumpai di tempat objek penelitian dan data yang diberikan oleh perusahaan.

2. Metode wawancara.

-0 Menurut Setyadin dalam Gunawan (2013;160), wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih erhadap secara fisik. Ada

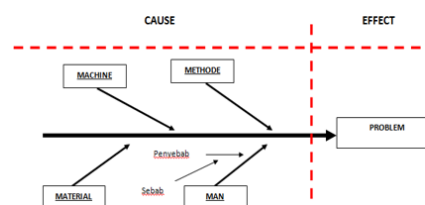
beberapa kelebihan dari metode ini, yaitu; memungkinkan untuk mengajukan banyak pertanyaan yang memerlukan waktu yang panjang, memungkinkan bagi pewawancara untuk memahami kompleksitas masalah dan menjelaskan maksud penelitian kepada responden, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna. Metode wawancara digunakan untuk lebih mudah melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan itu dalam melakukan tugas-tugasnya.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara. Data yang telah diperoleh akan diuraikan secara kuantitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Menurut Sugiono (2013;244) analisis data adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Metode yang akan digunakan juga adalah metode diagram *FishBone*. *FishBone* diagram atau diagram tulang ikan atau Ishikawa diagram adalah salah satu metode untuk menganalisis penyebab dari sebuah masalah atau kondisi. Sering juga diagram ini disebut dengan diagram sebab-akibat atau *cause effect diagram*.¹ Diagram ini menggambarkan hubungan antara masalah dengan sebuah faktor penyebab yang mempengaruhi masalah tersebut. Berikut contoh diagram *FishBone*.



Gambar 3. Metode *Fishbone*

Sumber : <http://herlambangdianip.blogspot.com/2016/10/problem-solving-penggunaan-5-why.html>

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

3.6 Daftarmasalah

Masalah menurut Sugiono (2009;52) diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara peraturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksana.

Setelah mengamati masalah melakukan metode observasi dan wawancara penulis menemukan beberapa masalah yang dapat dikemukakan;

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas.
2. Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap produktivitas.
3. Pengaruh pendekatan individu terhadap produktivitas
4. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

3.7 Penetapan Prioritas Masalah

Untuk penetapan masalah penulis mengurutkan masalah dari yang penting hingga yang kurang penting. Untuk menetapkan masalah digunakan tabel kriteria matriks, yaitu menarik kesimpulan yang telah dilakukan menggunakan teknik observasi.

Daftar Masalah	Kriteria					Jumlah
	Importancy			T	RA	
	P	S	R			
Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas	4	4	3	3	4	132
Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap produktivitas	2	2	1	4	3	60
Pengaruh pendekatan individu terhadap produktivitas	4	3	3	2	2	40
Pengaruh motivasi terhadap produktivitas	3	2	2	3	2	42

Sumber : Oleh Penulis

Berdasarkan tabel kriteria matriks diatas, dapat di simpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas (skor=132) dan pengaruh gaji terhadap produktivitas (skor=42) adalah masalah yang mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan.

Keterangan Simbol:

P

=Prevalency (Tingkat kejadian masalah)

S = *Severity* (Akibat yang ditimbulkan masalah)

R = *Rate of Increase* (Tingkat kenaikan kejadian)

T = *Technical feasibility* (Kelayakan teknik pemecahan masalah)

RA = *Resources availability* (Ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah)

Interpretasi Pembobotan:

P = Prevalency (Tingkat kejadian masalah)

4 = Sering

3 = Cukup sering

2 = Jarang

1 = Tidak pernah

S = *Severity* (Akibat yang ditimbulkan masalah)

4 = Parah

3 = Cukup Parah

2 = Tidak Terlalu Parah

1 = Tidak Parah

R = *Rate of Increase* (Tingkat kenaikan kejadian)

4 = Tinggi

3 = Cukup tinggi

2 = Tidak terlalu tinggi

1 = Rendah

T = *Technical feasibility* (Kelayakan teknik pemecahan masalah)

4 = Tersedia

3 = Cukup tersedia

2 = Kurang tersedia

1 = Tidak tersedia

RA = *Resources availability* (Ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah)

4 = Tersedia

3 = Cukup tersedia

2 = Kurang tersedia

1 = Tidak tersedia

Keterangan Rumus:

Importancy (I) = $P + S + R$

Jumlah = $I \times T \times RA$

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

IV Hasil Penelitian dan Analisis Data

4.1 Deskripsi Data

Masalah yang diajukan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan diagram sebab-akibat (*cause-and-effect diagram*), atau disebut juga diagram tulang ikan karena strukturnya yang menyerupai tulang ikan. Pendekatan ini dipergunakan untuk menemukan akar penyebab dan prioritas penyelesaian dari permasalahan penelitian. Sebagai "kepala ikan" adalah akibat (*effect*), atau sebagai rumusan masalah penelitian yaitu produktivitas kerja karyawan di PT. Taxi X, yang akan dihubungkan dengan cabang-cabang sebagai faktor penyebab (*cause*) permasalahan.

Berikut ini penulis memilih kategori untuk berbagai faktor di atas, yaitu:

- a) *Method* (Metode)
- b) *People* (Manusia)
- c) *Skill* (Keahlian)
- d) *Quality* (Kualitas)

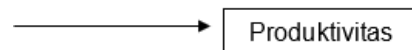
4.2 Definisi Analisis Masalah

Penulis menemukan sesuatu yang menjadi masalah utama pada saat melakukan pengamatan saat bekerja di PT. Taxi X yaitu kurangnya perhatian para karyawan dan kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga mengakibatkan menurunnya keefektifan kerja karyawan pada saat mencari penumpang.

4.2.2 Sumbang Saran (*Brain Storming*) terhadap kemungkinan sebab

Berikut adalah sumbang saran yang didapat setelah penulis melakukan pengamatan pada PT. Taxi X, sehingga akan mudah menggambarkan kejadian yang terjadi atau memperjelas masalah yang timbul yang mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan, sehingga akan banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurangnya perhatian mereka dan tidak adanya kedekatan antara atasan dengan bawahan.



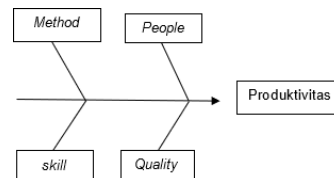
Sumber: Olahan data penulis

Gambar 1. Pernyataan Masalah

4.2.1 Definisi berbagai Kategori Utama Penyebab Masalah

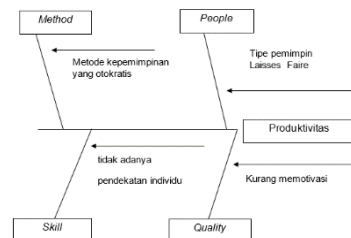
Setelah penulis melakukan observasi didalam lingkungan yang menjadi tempat penelitian dan melakukan tugas-tugas yang telah diperbincangkan dengan pembimbing, penulis menemukan sebab masalah dan merincikannya didalam diagram *Fishbone*.

Berikut adalah penjabaran beberapa faktor yang telah dimasukan kedalam diagram *Fishbone*, yaitu:



Sumber: Olahan data penulis

Gambar 2. Diagram Fish Bone



Sumber : Olahan data penulis

Gambar 6. Brain Storming

Faktor yang diamati	Masalah yang terjadi
1. <i>Method</i>	Metode kepemimpinan yang otokratis
2. <i>People</i>	Tipe pemimpin Laisses Faire
3. <i>Skill</i>	Tidak adanya pendekatan individu
4. <i>Quality</i>	Kurang memotivasi

Tabel 2. Brain Storming

Sumber : Olahan data penulis

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Berikut penulisakan
menjabarkan sebab akibat yang anda
ditabel/diagram diatas:

1) Metode kepemimpinan yang otokratis
Pemimpin adalah pioni yang bersedia melangkah
kedalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin
juga adalah salah satu yang berpengaruh untuk
menggerakkan para bawahannya untuk mencapai
tujuan tertentu. Ada beberapa pengertian
pemimpin menurut ahli. *Miftha Thoha* dalam
bukunya *Prilaku Organisasi* (1983 : 255)
Pemimpin adalah seseorang yang memiliki
kemampuan memimpin, artinya memiliki
kemampuan untuk mempengaruhi orang lain
atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk
alasannya.

Pada saat melakukan pengamatan
di tempat penulis bekerja pada PT. Taxi X penulis
menemukan perlakuan yang seharusnya tidak
dilakukan oleh seorang pemimpin. Ada beberapa
pemimpin yang tidak menghiraukan
karyawannya pada saat di lingkungan kerja seperti
pemimpin tidak peduli dengan apapun yang
terjadi. Contohnya seperti pada saat peneliti ingin
melakukan tugas yang sudah ditentukan dan
meminta penggantian mobil yang dikarenakan
kondisi mobil yang tidak layak pakai dan mobil
tersebut belum diservis tetapi pimpinan tidak
melakukan tindakan apapun melainkan tetap
menuntut untuk menggunakan kendaraan
tersebut.

2) Tipe pemimpin *Laisses Faire*

Tipe *Laisses Faire* adalah tipe pemimpin
yang menganggap bahwa pada umumnya
organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya
karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang
yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang
menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa
yang ingin dicapai, tugas apa yang harus
diselesaikan oleh masing-masing anggota dan
seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering
melakukan intervensi dalam kehidupan
organisasional. Singkatnya, seorang pemimpin
yang *laisses faire* melihat perannya sebagai
"polisi lalu lintas". Dengan anggapan bahwa para
anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup

dewasa untuk taat pada peraturan permainan
yang berlaku, seorang pemimpin yang *laisses faire*
cenderung memilih peranan yang pasif dan
membiarkan organisasi berjalan menurut
temponya sendiri tanpa banyak mencampuri
bagaimana organisasi harus dijalankan dan
digerakkan. Seperti ada beberapa karyawan di
divisi tukang cuci mobil yang seharusnya bisa
membantu seorang driver untuk mencari mobil
untuk melakukan tugasnya tetapi dia hanya
menunjuk ke arah yang tidak jelas, seperti
mengerjai karyawan divisi driver tersebut. Hal ini
jika tidak diperhatikan oleh pimpinan akan
mengakibatkan kurangnya keefektifan seorang
driver dalam melakukan tugasnya.

3) Tidak adanya pendekatan individu

Pemimpin dalam hal ini tidak memiliki
keahlian dalam pendekatan individu. Sementara
pendekatan individu sangat penting dimiliki oleh
seorang pemimpin. Pendekatan individu yang
baik jika dilakukan oleh seorang pemimpin akan
mengakibatkan para bawahannya menjadi lebih
produktif dan lebih efisien dalam melakukan
pekerjaannya, terlebih lagi pendekatan ini dapat
menimbulkan kreativitas seorang karyawan.
Menurut penulis, pimpinan yang berada pada
PT. Taxi X itu kurang menerapkan pendekatan
tersebut. Seperti yang dirasakan penulis saat
melakukan penelitian disana, kurangnya
kedekatan seorang pemimpin dengan para
bawahannya sehingga membuat karyawan yang
baru ini akan sulit berbaur dengan lingkungan
kerjanya. Seperti halnya saat peneliti baru masuk
ke lingkungan kerja di PT. Taxi X banyak karyawan
yang lebih lama bekerja disana tidak membantu
melakukan cara pengambilan mobil pada divisi
driver, dan pemimpin menerangkan tidak secara
detil.

4) Kurang memotivasi

Kualitas yang dimiliki oleh pemimpin
khususnya dalam hal memotivasi karyawan,
masih kurang dimiliki oleh pemimpin di PT. Taxi X.
Sementara memotivasi karyawan merupakan hal
yang harus dapat dilakukan oleh seorang
pimpinan dalam meningkatkan produktivitas
kerja karyawan. Apalagi jika sudah menemukan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

hasil kinerja yang menurun dan kurang semangatnya menjalankan suatu tugas yang harus diselesaikan. Hal tersebut dapat menghambat pencapaian yang telah ditargetkan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan menurunnya pendapat perusahaan.

Hal ini terjadi karena berhubungan dengan pemaparan diatas yaitu tipe pemimpin yang *laissez faire*. Karena keterbatasannya kedekatan antara pemimpin dengan bawahannya dan kurangnya perhatian seorang atasan kepada bawahannya sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas dan efisiensi kerja seorang karyawan.

4.3 Daftar kemungkinan solusi

Setelah penulis telah melakukan penelitian terhadap sebab akibat yang terjadi diatas, penulis berkeinginan menyampaikan solusi yang dapat membuat yang berguna untuk dapat memecahkan masalah tersebut. Adapun solusi pemecahan masalah tersebut yaitu,:

a) Metode kepemimpinan yang otokratis

Solusi: Memberi pelatihan kepemimpinan

Pada saat melakukan pelatihan, pemimpin akan menemukan apa yang sebenarnya menjadi pertanggung jawabannya, dapat mengatur dan membuat kebijakan yang akan membuat lebih produktif para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka. Pemimpin tidak hanya dituntut bisa mengatur anak buahnya tetapi juga harus dapat melakukan pendekatan psikologis agar semua bawahannya bisa senang berada dibawah kepemimpinannya. Jika tidak dilakukannya pengembangan terhadap pimpinan para karyawan akan sulit untuk memberikan potensi maksimal dalam melakukan tugas-tugas mereka, dan mereka tidak dapat mengeluarkan keterampilan mereka yang tersembunyi. Dilakukannya pelatihan juga dapat membuat pimpinan mendapat tujuan yang lebih tepat didalam posisinya tersebut, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara memenuhi keinginan dan harapan para karyawannya.

b) Tipe pemimpin *Laissez Faire*

Solusi : Menyesuaikan tipe kepemimpinan terhadap organisasi

Tipe kepemimpinan yang *Laissez Faire* ini bukan berarti tipe kepemimpinan yang buruk dan juga tidak bisa bilang baik jika digunakan di organisasi yang salah. Akan sangat baik jika didalam organisasi memang memiliki SDM yang sudah ahli didalam bidang mereka masing-masing, itu dapat memudahkan para bawahan untuk mengambil keputusan secara cepat. Tetapi jika digunakan didalam lingkup yang masih banyak karyawan baru akan mengakibatkan kekacauan didalam organisasi jika tidak memiliki inisiatif yang tepat dan dedikasi yang tinggi dalam diri karyawan. Sebaiknya pimpinan menggunakan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi yang dijalankan dan memperhatikan keterampilan yang setiap bawahannya miliki, sehingga akan lebih mudah untuk mengarahkan bawahan jika menggunakan cara yang tepat dalam mengontrol berjalannya organisasi.

c) Tidak adanya pendekatan individu

Solusi : Meningkatkan kualitas dan kuantitas pimpinan dalam melakukan pendekatan individu

Memperhatikan bawahan akan membuat pimpinan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Perlakuan tersebut dapat meningkatkan keefektifan didalam pencapaian suatu target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Didalam organisasi terdapat banyak orang yang berbeda-beda keahlian sehingga pimpinan harus dapat lebih memperhatikan karyawan yang berada didalam lingkup yang dia pimpin. Akan sangat mudah untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas karyawan jika seorang pemimpin mempunyai skill dalam mendekatkan diri terhadap para bawahannya. Karena didalam organisasi seorang pemimpin bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan untuk mencapai target yang telah dibuat. Jika pimpinan tidak dapat melakukan pendekatan yang baik akan mengakibatkan menurunnya kemauan bekerja para karyawan.

d) Kurang memotivasi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Solusi : Motivasi adalah hal yang vital yang tidak boleh dilupakan. Sebab, pada saat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal, cepat atau lambat akan langsung berpengaruh pada kemajuan bisnis. Dengan begitu, menurut penulis akan lebih baik jika pimpinan dapat menghargai untuk karyawan. Hal tersebut akan sangat memungkinkan munculnya inovasi baru yang

karyawan bekerja, membangun kepercayaan bawahan dengan atasan, dan membuat lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan membuat meningkatnya pendapatan membuat meningkatnya pendapatan perusahaan. Bukan berarti dua solusi yang lain tidak diterapkan. Berikutnya, yaitu:

4.4 Pengembangan dan pemberian bobot pada kriteria

Tabel 3. Kriteria Memilih Solusi

Kriteria	Didefinisikan sebagai	Bobot
Kemudahan penerapan	Seberapa mudah menerapkan solusi itu nanti ?	40%
Kemungkinan berhasil	Seberapa mungkin solusi ini bisa diterapkan dan berhasil ?	35%
Efektifitas solusi	Seberapa efektif solusi ini nanti terjadi pada akar penyebab dan	25%
Resistensi yang relatif rendah	Berapa banyak resistensi yang mungkin ada untuk menerapkan solusi ini ?	5%
	Total Bobot	100%

Sumber : Catatan data penulis

4.5 Implementasi Kriteria

Berikut ini merupakan tabel penilaian kriteria terhadap solusi :

Tabel 4. Penilaian Kriteria Skala 1-8 (terendah 1, tertinggi 8)

[illegible]

Sumber : Olahan data penulis

4.6 Pilihan Solusi Terbaik

Berdasarkan olahan data dari tabel penilaian kriteria yang sudah dibuat, penulis memilih dua terbaik dari antara empat solusi yang sudah buat, bukan berarti dua solusi yang lain tidak diterapkan. Berikut solusinya, yaitu :

Tabel 5 . Solusi Terbaik

Subjek	Isi	Jenis dan bentuk penilaian (cara pengumpulan data)
Subjek: "Struktur penalaran matematis" Pada saat melakukan penelitian, pengujian dan analisis menggunakan hasil pengumpulan jawaban dari beberapa orang yang telah mengikuti tes yang dibuat untuk mengukur kemampuan logika mereka. Pengujian bisa dilakukan melalui tes maupun secara langsung, yaitu dengan cara mengobservasi jawaban yang telah mereka berikan.	Isi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan logika matematis yang dimiliki oleh siswa kelas V SDN Bakti Jaya Kecamatan Bakti Kabupaten Bantul. Untuk mengetahui kemampuan logika matematis yang dimiliki oleh siswa kelas V SDN Bakti Jaya Kecamatan Bakti Kabupaten Bantul, maka peneliti menggunakan tes kemampuan logika matematis yang telah dibuat oleh peneliti.	Jenis: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Bentuk: Penelitian ini menggunakan tes kemampuan logika matematis yang telah dibuat oleh peneliti. Tes kemampuan logika matematis yang telah dibuat oleh peneliti ini terdiri dari 10 soal yang berkaitan dengan kemampuan logika matematis yang dimiliki oleh siswa kelas V SDN Bakti Jaya Kecamatan Bakti Kabupaten Bantul. Tes kemampuan logika matematis yang telah dibuat oleh peneliti ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan logika matematis yang dimiliki oleh siswa kelas V SDN Bakti Jaya Kecamatan Bakti Kabupaten Bantul.

V Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pada PT.Taxi X. Berdasarkan dari hasil pengolahan data

1. Kepemimpinan pada PT. Taxi X masih belum dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini disebabkan metode yang pemimpin gunakan didalam perusahaan adalah metode otokratis yang dimana tidak memberikan kebebasan untuk memberikan pendapat lain dan hal tersebut dapat mengurangi berkembangnya potensi karyawan untuk berkembang.
2. Produktivitas karyawan di PT.Taxi X dapat terbilang rendah, hal ini disebabkan dari tipe pemimpin yang *Laissez Faire*. Dimana seorang pemimpin memberikan kebebasan untuk karyawan melakukan apapun tanpa memberikan dorongan, kurang nya memerhatikan karyawan, dan tidak memotivasi karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Taxi X sangat berpengaruh signifikan terhadap berjalan nya perusahaan. Artinya jika pemimpin mengelola perusahaan dengan menggunakan pendekatan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi didalam perusahaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Taxi X, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemimpin seharusnya diberikan pelatihan khusus, pemimpin akan menemukan apa yang
2. Produktivitas karyawan akan meningkat jika seorang pemimpin lebih memperhatikan kondisi yang terjadi didalam organisasi.
3. Kiranya seorang pemimpin melakukan hal yang sesuai dengan apa yang seharusnya seorang pemimpin lakukan, hal ini dapat berpengaruh besar didalam produktivitas karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Dan dapat menjadi pemicu bagi seorang karyawan untuk melakukan hal-hal yang inovatif.

Dimana dengan memperhatikan tiap-tiap bawahan saat melakukan pekerjaannya dan memberikan dorongan-dorongan yang memotivasi serta berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Achmadi, AbudanNarbukoCholid. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.*
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kepemimpinan. Cetakan ke-2. Jakarta: Rineka Cipta*
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Bass, B.M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. Organizational Dynamics (Winter), pp. 19-31.*
- Brown dan Ghiseli. (1973). *Personnel and Industrial Psychology. Me-New York: Graw-Hil.*
- Daft, Richard L. (2002), *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta: Erlangga*
- George R. Terry, Ph. D, (1960). *The Principles Of Management. Illinois: Irwin, Inc*
- Gerungan, W.A, Dr, Dipl Psych, (1981). *Psikologi Sosial, Cetakan ke-7, PT. Eresco*
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN*
- Ilyas, Yaslis. (1999). *Modul Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.*
- Lexy J. Moleong. 2005. *metodologi penelitian kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Pasaribu dan P. Simanjuntak. (1993). *Proses Belajar Mengajar. Bandung: Tarsito*
- Ravianto, J. (1998). *Produktivitas dan Pengukurannya, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknik, Jakarta.*
- Rustandi R, Achmad. (1987). *Gaya Kepemimpinan. Jakarta: Armico.*
- Siagian, S.P (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.*
- _____. (2008). *Filsafat Administrasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- _____. (2017). *Teori dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan ke-6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.*
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Suhendra, Arvin. (2006). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lucky Garment" dalam Undergraduate Thesis. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAXI "X"

Sukmadinata, Nana Syaodih, (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetak kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sutarto, (1998), *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Swansburg, RC (1999). *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London : Jones and Bartlett Publishers, Inc

Trianingsih, Sri (2007), *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Makalah Simposium Nasional AkuntanaiXUNHAS Makasar, 26-27 Juli.

Wahjosumidjo, (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.

Winarno, Surahmad (1998), *Pengantar Penelitian Sosial Dasar Metode Teknik*. Bandung: Penerbit Tarsito,

Zainun, (1979). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara

Internet

<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-diagram-tulang-ikan-atau-fishbone-diagram/15297>

https://www.kompasiana.com/marina_zip/552bf27d6ea8345b6d8b45d2/menyikapi-pemimpin-yang-otoriter?page=1

<http://rayendar.blogspot.com/2015/12/teori-teori-metodologi-penelitian.html>

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
INSSN 2303 - 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id