

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDAR
UDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU**

By : Dini Pratiwi Wulandari
Conselor I. Dra. Hj. Rd. Siti Sofro Sidiq, MSi
Conselor II. Andi M. Rifiyan
Email : Dinipratiwiwulandari@yahoo.com
Contact Person : 085274924302

This research aimed to determine the role of leadership in improving the productivity of the employee's performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Sarif Kasim II Pekanbaru airport. This research aims to: (1) to determine how the leadership role at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Sarif Kasim II Pekanbaru airport. (2) To determine the factors that affect the productivity of the employee's performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Sarif Kasim II Pekanbaru airport.

The sample used in this research was 71 people. This research using descriptive methods to examine the issues presented in this research.

The results of this research indicate that based on the research results obtained on the Leadership role in improving the productivity of the employee at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru airport could be quite good. This is evidenced by the acquisition of the overall total score, which is 2,890 points.

The constraints in the role of a leadership role in PT Angkasapura II (Persero) branch SSK II Pekanbaru airport,: (1) they are less familiar with the General Manager of the company so that employees sometimes working atmosphere sometimes felt stiff. (2) the lack of non-formal activities in this company that aims to increase familiarity and relationship between fellow employees and the General Manager. if both of these points can become real action or activity it will create motivation for employees to increase their productivity performance.

Keyword: leadership, productivity. Employee.

PENDAHULUAN

Pada masa ini pariwisata Indonesia dihidupkan kembali dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian negara. Pemerintah mendukung sepenuhnya kegiatan pariwisata dengan mendirikan organisasi-organisasi yang bergerak di sektor kepariwisataan. Kegairahan untuk menerjuni dunia pariwisata juga tidak terlepas dari perkembangan teknologi informasi yang membantu persebaran informasi mengenai pariwisata di Indonesia. Pemanfaatan teknologi informasi atau IT untuk pariwisata ditandai dengan semakin banyaknya hotel-hotel bermunculan lengkap dengan fasilitas pendukung yang canggih seperti komputer, internet dan telepon diiringi dengan pengelolaan maskapai penerbangan yang profesional untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan antar pulau dan dari luar negeri. Baru pada awal tahun 1970 industri pariwisata Indonesia berkembang pesat ditandai dengan banyaknya kunjungan wisatawan asing dan terbukanya banyak lowongan kerja hotel.

Seiring dengan pesatnya perkembangan pariwisata baik di dalam maupun di luar negeri membuat orang sangat ingin melakukan perjalanan. Dengan berbagai macam motivasi, orang kini lebih sering melakukan perjalanan. Mengingat begitu luasnya Negara Indonesia ini, jasa penerbangan sangat dibutuhkan oleh wisatawan untuk mengeksplor segala bentuk objek wisata yang ada. Baik di Nusantara ini maupun mancanegara. Jasa penerbangan sangat berperan aktif dibandingkan dengan alat transportasi lainnya. Selain hemat waktu, wisatawan juga mendapatkan pelayanan yang lebih baik dari alat transportasi lainnya. Bahkan alat transportasi ini dapat lebih cepat membawa wisatawan ke daerah tujuan.

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Pekanbaru mempunyai satu bandar udara internasional, yaitu Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II.

Sebagai salah satu bandara internasional tersibuk di Indonesia, bandara yang dahulu bernama bandara Simpang Tiga tersebut terus melakukan pengembangan dan pembenahan di berbagai sisi dalam upaya mewujudkan targetnya menjadi bandara berkelas dunia.

Tabel 1.1

Jumlah Pengguna Jasa Penerbangan Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II

No	Tahun	Jumlah Pengguna Jasa
1	2008	1.867.258
2	2009	2.009.351
3	2010	2.249.325
4	2011	2.501.203
5	2012	2.797.800

Sumber : *PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandar Udara SSK II Pekanbaru, 2013*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah pengguna jasa penerbangan Bandara SSK II Pekanbaru terus meningkat setiap tahunnya. Kian hari aktifitas Bandara terlihat semakin sibuk. Ini juga menandakan bahwa tingkat aktifitas pariwisata di Riau khususnya Kota Pekanbaru juga terus meningkat. Berikut adalah nama maskapai dan rute penerbangan yang beroperasi pada Bandara SSK II Pekanbaru.

PT. Angkasa Pura II (persero) merupakan perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Dalam artian, Bandar Udara ini berada dibawah pimpinan Perusahaan PT.Angkasa Pura II ini. PT.Angkasa Pura II ini merupakan Sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan jasa Kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara. Lingkup usahanya meliputi pelayanan jasa penerbangan dan jasa penunjang penerbangan. Perusahaan ini dipimpin oleh seorang *General Manger* dan tiga kepala divisi. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 291 orang. Masing-masing divisi mempunyai tugas dan wewenang serta memiliki jumlah karyawan dengan jumlah yang berbeda.

Veithzal Rivai (2004:15) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001:10) mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Sedarmayanti (2008:13) tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenagimya (Siagian, 2002:62).

Kepemimpinan merupakan proses yang menghubungkan aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. (Rauch & Behlingm1984 dalam Riduwan, 2010:62).

Menurut Siagian dalam bukunya *kiat meningkatkan produktivitas kerja* (2002:171) mengatakan bahwa teknik penilaian produktivitas kinerja yang hasilnya bermanfaat bagi semua pihak dalam organisasi adalah metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masalah dan metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

METODE

Untuk menelaah permasalahan yang diangkat dalam penelitian di PT.Angkasa Pura II (persero) ini, maka penulis melakukan analisis data menggunakan metode deskriptif, yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan, dikelompokkan kemudian disusun agar dapat diteliti berdasarkan teori yang relevan sehubungan dengan masalah yang dibahas untuk kemudian diambil suatu kesimpulan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara interview dan kuisioner dan observasi serta dokumentasi. Interview dilakukan dengan mewawancarai secara langsung General Manager PT. Angkasa Pura II (persero) dan kepala divisi/yang mewakili tentang permasalahan yang diangkat guna memperoleh informasi yang akurat sehubungan peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT.Angkasa Pura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan syarif kasim II Pekanbaru. Kuisisioner dilakukan untuk mengumpulkan data dengan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Adapun kuisisioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan syarif kasim II Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara SSK II Pekanbaru

Sebelum menjadi bandar udara Sultan Syarif Kasim II seperti sekarang ini bandar udara ini disebut sebagai bandar udara Simpang Tiga. Bandar udara simpang Tiga sudah ada sejak zaman perang kemerdekaan melawan penjajahan Belanda dan Jepang. Pada saat itu disebut sebagai landasan udara, dimana landasan tersebut masih terdiri dari tanah yang dikeraskan dan digunakan sebagai pangkalan militernya. Landasan udara ini juga merupakan pangkalan udara yang sangat strategis khususnya untuk daerah Sumatera bagian tengah.

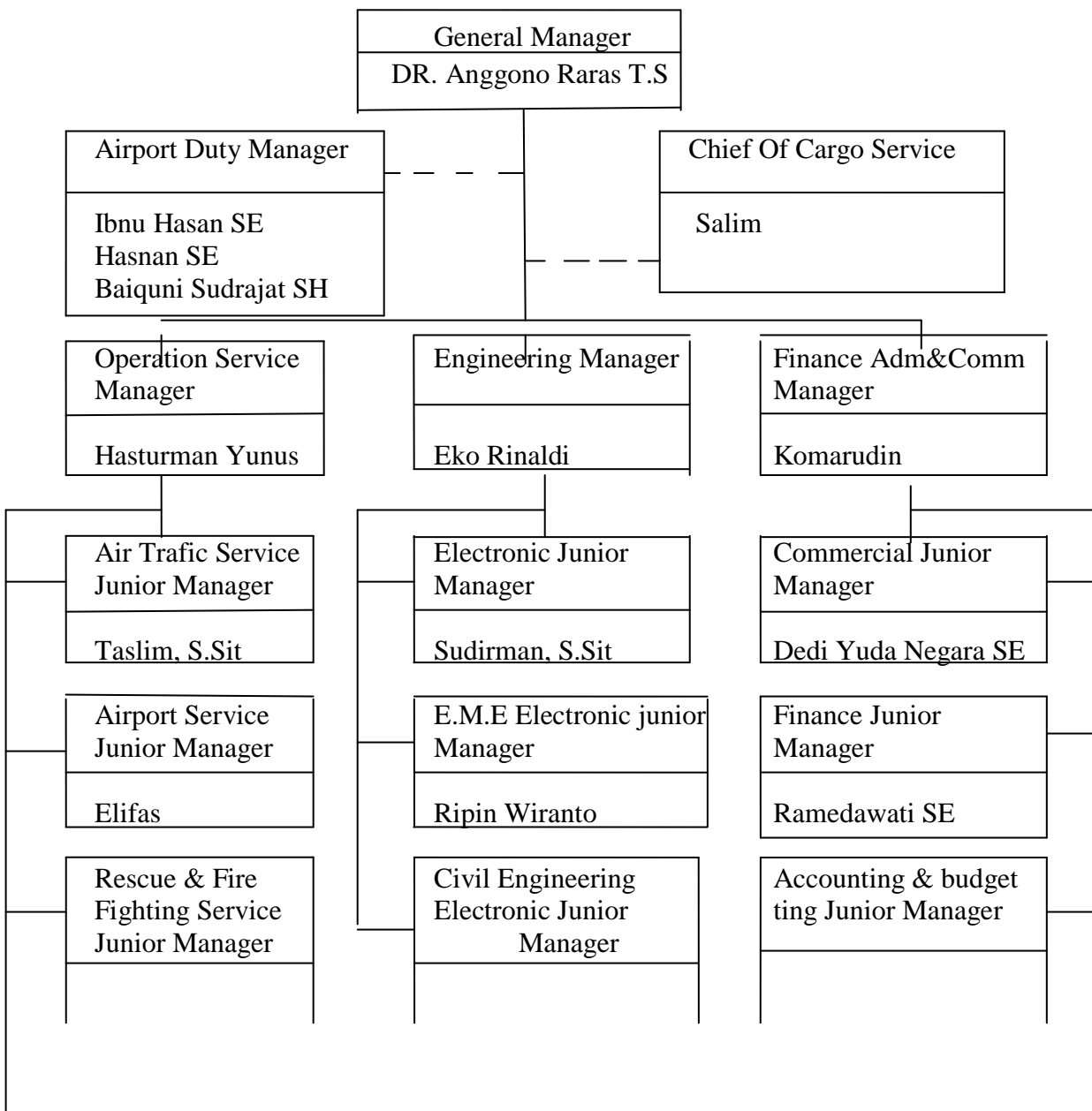
Setelah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan karena permintaan akan kebutuhan terhadap angkutan udara, maka landasan udara ini oleh pemerintah Indonesia diresmikan beroperasi pada tahun 1960 dengan status sebagai lapangan perintis. Pada saat diresmikan tersebut, landasan ini diberi nama "Pelabuhan Udara Simpang Tiga".

Alasan penggunaan nama simpang tiga, karena lokasinya yang terletak ditiga jalan persimpangan yaitu jalan yang menghubungkan kotamadya Pekanbaru, kabupaten Kampar dan kabupaten Indragiri Hulu melalui Teratak Buluh. Secara geografis, pelabuhan udara ini terletak di desa Simpang Tiga kecamatan Bukit Raya Kotamadya Pekanbaru.

2. Profil Perusahaan

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara. Lingkup usahanya meliputi pelayanan jasa penerbangan dan jasa penunjang penerbangan. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 13 Agustus 1984 dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng (PPUJC) saat ini mengelola 12 (dua belas) bandar udara dikawasan Barat Indonesia.

3. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru



Sagiya, A.Md

Giyarno ST

Putri Ayu Prameswari

Security Service
Junior Manager

Muhammad Ikhwan

Personiel & general
Affairs

Bambang.S, S.Sos

Sumber : PT.Angkasapura II (persero) Cabang Bandara SSK II Pekanbaru

4. Profil responden

Jumlah responden berdasarkan usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	21 – 25 tahun	40	56,33 %
2	26 – 30 tahun	10	14,08 %
3	31 – 35 tahun	1	1,40 %
4	36 – 40 tahun	2	2,81 %
5	41 – 45 tahun	6	8,45 %
6	46 – 50 tahun	9	12,67 %
7	>50 tahun	3	4,23 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : olahan data peneliti, 2013

Dari data di atas bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner penelitian ini adalah antara umur 21 – 30 tahun yaitu mencapai lebih kurang 70%.

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin responden	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	48	67,60 %
2	Perempuan	23	32,40 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh responden laki laki. Terbukti dari jumlah persentase yang menunjukkan bahwa responden laki – laki melebihi setengah dari jumlah responden yang penulis dapatkan. Ini juga dikarenakan bahwa karyawan PT.Angkasapura II (persero) cabang Bandara SSK II Pekanbaru ini memiliki karyawan laki laki jauh lebih banyak dari karyawan perempuan.

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1	<10 tahun	48	67,60%
2	10-20 tahun	4	5,63%
3	20-30 tahun	12	16,90%
4	>30 tahun	7	9,87%
	Jumlah	71	100%

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengisi kuisioner ini adalah responden yang bekerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun. Dengan berkembang pesatnya Bandara SSK II Pekanbaru ini membuat perusahaan PT.Angkasa Pura II (persero) cabang Bandara SSK II Pekanbaru ini banyak menerima karyawan baru. Sehingga karyawan nya rata-rata masih bekerja di bawah 10 tahun. Hal ini dapat terlihat dari persentase yang menyatakan lebih dari setengah responden yang bekerja di perusahaan ini yang kurang dari 10 (sepuluh) tahun.

Jumlah responden berdasarkan divisi bekerja

No	Divisi kerja	Jumlah	Persentase
1	Pelayanan Operasi	43	60,56 %
2	Teknik	15	21,12 %
3	Keuangan Administrasi dan Komersial	13	18,31 %
	Jumlah	71	100 %

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel diatas menjelaskan bahwa setiap peneliti menyebarkan kuisioner pada setiap divisi dan menentukan jumlah sampel di setiap divisi berdasarkan rumus yang peneliti pakai.

5. Pembahasan

5.1 peran kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memmpengaruhi orang lain (bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakuka kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenagimya (Siagian, 2002:62)

Peran kepemimpinan dalam organisasi menurut siagian (2002:66) yaitu :

1. Peranan bersifat interpersonal
2. Peranan bersifat informasional
3. Peran pengambilan keputusan

5.1.1 peranan bersifat interpersonal

Siagian (2002:66) menjelaskan bahwa dalam peranan pemimpin yang bersifat interpersonal memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu : simbol, motivasi, penghubung.

Tanggapan responden mengenai indikator simbol

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	51	71,83
2	4	15	21,12
3	3	5	7,05
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Dari tabel di atas sangat terlihat jelas bahwa seorang pemimpin merupakan simbol dalam sebuah organisasi. Terbukti dari hasil tanggapan responden yang 71,83% menyatakan sangat setuju dengan pendapat ini. 21,12% menyatakan setuju dan 7,05 % menyatakan cukup setuju. Dan tidak ditemukan responden yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan mengenai indikator ini. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah lambang atau tanda dari adanya sebuah organisasi yang sedang berjalan.

Tanggapan responden mengenai indikator motivasi

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	11	15,49
2	4	54	76,05
3	3	6	8,45
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Dari tabel diatas responden menyatakan setuju bahwa pemimpin di PT.Angkasapura II (persero) cabang Bandara SSK II Pekanbaru ini begitu memotivasi karyawan nya dalam melaksanakan tugas nya. Terbukti dari jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 76,05 %. Selebihnya juga mendapatkan tanggapan yang positif yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah persentase sebanyak 15,49%. Namun ada sekitar 8,45% yang menyatakan cukup setuju. Ini dapat juga diartikan bahwa kepemimpinan di perusahaan ini terlihat jelas sekali sangat mendukung kreatifitas kinerja karyawan nya. Dalam meningkatkan produktivitas kinerja, motivasi dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan. Seorang karyawan akan lebih bersemangat apabila seorang pemimpin dapat lebih dekat dengan karyawannya dan memotivasi karywan nya sehingga akan menciptakan prestasi kerja yang lebih baik.

Tanggapan responden mengenai indikator penghubung

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	19	26,76
2	4	12	16,90
3	3	31	43,66
4	2	9	12,67
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel diatas menunjukkan bahwa terihat jawaban yang sangat bervariasi yang diberikan oleh responden. Hampir setengah dari jumlah responden menyatakan bahwa cukup setuju dengan indikator yang menyatakan bahwa pemimpin manpu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian yang khusus kepada mereka yang mampu membuat sesuatu

yang bernilai positif bagi perusahaan. Ada yang menyatakan setuju dan sangat setuju, namun sedikitnya 12,67% responden juga menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan ini.

5.1.2. peranan bersifat informasional

Siagian (2002:66) menjelaskan bahwa dalam peranan pemimpin yang bersifat informasional memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu : pemantau, diseminator informasi, juru bicara.

Tanggapan responden mengenai indikator pemantau

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	11	15,49
2	4	39	69,01
3	3	11	15,49
4	2	10	14,08
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini menyatakan setuju dengan indikator ini. Hanya sekitar 15% yang menyatakan cukup setuju dan sangat setuju. Ini menyimpulkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya setuju bahwa dalam perusahaan ini perananan seorang pemimpin dalam memantau berbagai informasi baik dari dalam maupun luar perusahaan telah memantau dengan baik. Namun dalam persentase 69,01% yang menyatakan setuju biasa menjelaskan bahwa pemimpin perusahaan ini termasuk dalam kategori cepat tanggap dalam memberi dan menerima informasi baik dari dalam maupun luar perusahaan.

Tanggapan responden mengenai indikator diseminator informasi

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	5	7,04
2	4	20	28,16
3	3	40	56,33
4	2	6	8,45
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tanggapan responden dari tabel diatas menerangkan bahwa responden cukup setuju dengan indikator ini. Lebih dari setengah responden yang menyatakan cukup setuju. Ada sedikitnya 30% yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Ini berkemungkinan bahwa tidak semua karyawan wajib tahu mengenai situasi dan kondisi perusahaan pada saat itu. Ada beberapa karyawan tertentu saja yang berhak tahu mengenai situasi an kondisi karyawan yang dianggap berpengaruh pada jalan nya perusahaan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator juru bicara

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	2	2,81
2	4	61	85,91
3	3	4	5,63
4	2	4	5,63
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Dari keterangan tabel diatas dapat terlihat jelas bahwa seorang pemimpin diperusahaan ini selalu mengambil alih langsung menjadi juru bicara dalam setiap penyampaian informasi kepada karyawan. Dengan jumlah 85,91 % yang menyatakan setuju telah membuktikan sangat jelas mengenai indikator ini.

5.1.3 peranan menagambil keputusan

Siagian (2002:66) menjelaskan bahwa dalam peranan pemimpin yang dalam mengambil keputusan memiliki 4 (empat) indikator, yaitu : selaku entrepreneur, peredam gangguan, pembagi sumber dana dan daya, perunding bagi organisasi.

Tanggapan responden mengenai indikator selaku *entrepreneur*

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	66	92,95
2	4	5	7,05
3	3	-	-
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tanggapan responden mengenai indikator ini sangat jelas dan menyolok. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hampir seluruh responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin diperusahaan ini mampu mengkaji situasi yang dihadapi oleh perusahaan dan dapat dengan mudah mengambil keputusan yang bertujuan untuk kondisi perusahaan yang lebih baik lagi. Indikator ini merupakan salah satu poin terpenting dalam sebuah perusahaan dimana sebuah perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang sangat peka dalam mengkaji situasi yang sedang dihadapi oleh karyawan sehingga dapat dengan cepat mengambil tindakan yang rasional yang dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai indikator peredam gangguan

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	59	83,09
2	4	12	16,91
3	3	-	-

4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel yang satu ini juga menjelaskan jawaban yang sangat positif mengenai tanggapan i dikator ini. 83,09% menyatakan sangat setuju dan selebihnya menyatakan setuju bahwa pemimpin selalu bertanggung jawab dalam mengambil tindakan korektif apabila perusahaan mengalami gangguan yang serius. Pernyataan ini menyimpulkan bahwa pemimpin dari perusahaan ini sangat tanggap dengan gangguan yang terjadi pada perusahaan nya sehingga dapat lebih mudah dan cepat dalam penyelesaian masalahnya. Masalah atau gangguan dalam sebuah perusahaan apabila tidak ditanggapi dengan cepat akan menyebabkan banyak masalah yang baru di dalam sebuah perusahaan sehingga kemungkinan buruk sekalipun dapat terjadi.

Tanggapan responden mengenai indikator pembagi sumber dana dan daya

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	-	-
2	4	39	54,92
3	3	15	21,12
4	2	15	21,12
5	1	2	2,81
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pengaruh dan *power* yang sangat besar dalam sebuah perusahaan. Kekuatan sebuah perusahaan adalah ketika memiliki seorang pemimpin yang bijaksana dan tin kerja yang profesional. Pemimpin juga merupakan pembagi sumber dana yang jelas dalam perusahaan. Namun pada perusahaan ini responden hanya setuju sedikitnya hanya setengah dari jumlah keseluruhan respnden. Ada sebagian yang meyakini cukup setuju dan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa sumber dana dan daya perusahaan ini tidak hanya bersumber pada seorang pemimpin saja melainkan dari beberapa faktor lainnya.

Tanggapan responden mengenai indikator perunding bagi organisasi

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	60	84,50
2	4	11	15,50
3	3	-	-
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hampir seluruh responden menyatakan sangat setuju dengan indikator perunding bagi organisasi yang menyatakan bahwa pemimpin perusahaan ini merupakan seseorang yang memiliki tipe persuasif dan suka bernegosiasi.

Pemimpin perusahaan ini selalu mengajak bawahannya dalam memutuskan sesuatu dan selalu melakukan negosiasi dalam mengambil keputusan.

5.2 produktivitas kinerja karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai angka penciptaan pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Sugiyono, 2000:235).

Menurut Siagian dalam bukunya *kiat meningkatkan produktivitas kerja* (2002:171) mengatakan bahwa teknik penilaian produktivitas kinerja yang hasilnya bermanfaat bagi semua pihak dalam organisasi adalah,

1. metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masalah
2. metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan

5.2.1 metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masalah

Siagian (2002:171) menjelaskan bahwa dalam penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu memiliki 6 (enam) indikator, yaitu : skala peringkat, insiden kritis, catatan penyelesaian pekerjaan, observasi lapangan, kemampuan melaksanakan tugas, metode perbandingan.

Tanggapan responden mengenai indikator skala peringkat

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	-	-
2	4	-	-
3	3	50	70,42
4	2	20	28,16
5	1	1	1,40
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel ini tidak menunjukkan adanya pendapat yang setuju dari responden mengenai indikator ini. Lebih dari setengah yang menyatakan setuju dan ada yang menyatakan tidak setuju. Ini bisa disimpulkan dalam perusahaan ini seorang pemimpin tidak membuat peringkat prestasi karyawannya. Mungkin ada cara lain yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan ini untuk menilai prestasi karyawannya.

Tanggapan responden mengenai indikator insiden kritis

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	58	81,69
2	4	11	15,49
3	3	2	2,81
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel ini menjelaskan bahwa responden menyatakan hampir keseluruhan sangat setuju dengan indikator ini. Ini berarti dalam perusahaan ini sering melakukan evaluasi dalam setiap melakukan kegiatan dan menghadapi masalah. Evaluasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan demi kelancaran sebuah perusahaan. Evaluasi dapat membuat karyawan dan pimpinan saling bertukar pikiran dan dapat menyampaikan keluhan dan masalah yang tersimpan dalam sebuah perusahaan.

Tanggapan responden mengenai indikator catatan penyelesaian pekerjaan

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	-	-
2	4	-	-
3	3	62	87,32
4	2	4	5,63
5	1	5	7,04
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel ini menjelaskan bahwa responden ragu dengan indikator ini. Ini bisa berarti bahwa pemimpin perusahaan ini tidak membuat catatan penyelesaian pekerjaan karyawan.

5.2.2 metode penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan

Siagian (2002:171) menjelaskan bahwa dalam penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan memiliki (tiga) indikator, yaitu : penempatan, promosi, alih tugas dan wilayah.

Tanggapan responden mengenai indikator penempatan

NO	SKOR	Jumlah responden n:71	Persentase (%)
1	5	58	81,69
2	4	10	14,08
3	3	3	4,22
4	2	-	-
5	1	-	-
	Jumlah	71	100

Sumber : Olahan data peneliti, 2013

Tabel ini menerangkan bahwa hampir seluruh responden sangat setuju dengan indikator ini dengan jumlah persentase mencapai 81,69%. Ini berarti pemimpin selalu memposisikan karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan.

6. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka berikut adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang peranan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT.Angkasa Pura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru:

Rekapitulasi Tanggapan Responden

	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skor	
PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Peranan Kepemimpinan	Peranan Bersifat Interpersonal	P1	96	
			P2	137	
			P3	172	
			Total	405	
		Peranan Bersifat Informasional	P1	162	
			P2	189	
			P3	152	
			Total	503	
		Peran Pengambilan Keputusan	P1	76	
			P2	83	
			P3	193	
			P4	82	
	TOTAL SKOR				1.342
	Produktivitas Kinerja Karyawan	Penilaian Kinerja Berorientasi pada ke Masa Lalu	P1	325	
			P2	86	
			P3	227	
			P4	106	
P5			122		
Total			1.063		
Penilaian Kinerja Berorientasi pada ke Masa Depan		P1	87		
		P2	107		
		P3	291		
		Total	485		
TOTAL SKOR				1.548	
JUMLAH TOTAL SKOR				2.890	

Sumber: Pengolahan data primer, 2013.

Dari hasil tabel di atas, diketahui responden menilai cukup setuju terhadap peranan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan

melalui perolehan total skor pada peranan kepemimpinan, yaitu 1.342 poin. Hasil ini diperoleh dari rentang skor peranan kepemimpinan yang menyebutkan peranan kepemimpinan dikatakan cukup setuju apabila total skor penilaian adalah 1421 – 2130.

Selanjutnya diketahui responden menilai cukup setuju terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perolehan total skor pada produktivitas kinerja karyawan, yaitu 1.548 poin. Hasil ini diperoleh dari rentang skor peranan kepemimpinan yang menyebutkan peranan kepemimpinan dikatakan cukup setuju apabila total skor penilaian adalah 1279 – 1917.

Dari hasil penilaian total skor masing-masing variabel di atas, maka diketahui bahwa responden menilai cukup setuju tentang peranan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan melalui perolehan total skor keseluruhan yaitu 2.890 poin. Hasil ini diperoleh dari rentang skor keseluruhan variabel yang menyebutkan cukup setuju apabila total skor penilaian adalah 2699 – 4047.

4.5. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT Angkasapura II (persero) cabang Bandara SSK II Pekanbaru

Berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager PT. Angkasa Pura II (persero) cabang Bandara SSK II Pekanbaru, diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan adalah motivasi dari seorang pemimpin dan pendekatan diri seorang pemimpin terhadap karyawan. *General Manager* perusahaan ini selalu mendekati diri dengan karyawan guna untuk memotivasi karyawan. Alasannya adalah karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih semangat bekerja apabila seorang atasan lebih peka terhadap karyawannya. Selain itu *General Manager* perusahaan ini juga turun ke lapangan (bandara) untuk melihat langsung kinerja karyawan yang berada di lapangan. Sehingga tidak terjadi perbedaan antara karyawan *indoor* maupun *outdoor*.

Namun menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, *General Manager* perusahaan ini cukup memiliki jiwa kepemimpinan. Dimana beliau lumayan memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. *General Manager* perusahaan pada saat ini cukup dekat dengan karyawan. Beliau bias dikatakan lumayan menjalin silaturahmi dengan karyawan. Baik sekedar menyapa maupun *sharing* mengenai hal-hal kecil yang menyangkut perusahaan. Dalam mengambil keputusan, *General Manager* perusahaan ini mempunyai sifat partisipatif dan delegatif. Kedua sifat ini membuat beliau cukup disenangi oleh rekan kerja maupun karyawannya. Kebijakan-kebijakan yang beliau ambil selalu mendapat dukungan yang baik oleh karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara garis besar responden berpendapat cukup setuju tentang peran pemimpin di PT Angkasapura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini terbukti. Hal tersebut dibuktikan melalui perolehan total skor keseluruhan yaitu 2.890 poin. Hasil ini diperoleh dari rentang skor keseluruhan variabel yang menyebutkan cukup setuju apabila total skor penilaian adalah 2699 – 4047.
- b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT Angkasapura II (persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru ini adalah motivasi dari *General Manager* dan perhatian *General Manager* terhadap hubungan silaturahmi keluarga besar perusahaan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Nawawi, Hadari. 2006 . *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Riduwan, DR, M.B.A. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama