

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DEMORI
KARYA SEMESTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – S1

Intan Ardhianty

03103 – 155



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DEMORI
KARYA SEMESTA**

SKRIPSI

Intan Ardhianty

03103 – 155



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : INTAN ARDHIANTY ADHA
NIM : 03103 – 155
Jurusan : Manajemen (S1)
Program Studi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Demori Karya Semesta”
Tanggal Ujian Skripsi : 4 September 2009

Disahkan oleh:

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Ir. Sahibul Munir, SE, MSi)

Dekan


YAYASAN MENARA BHAKTI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

(Dra. Yuli Harwani, R, MM)

Tanggal: 14/9/09

Ketua Program Studi



(Arief Bowo Prayoga, K, SE, MM)

Tanggal: 10/9/2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

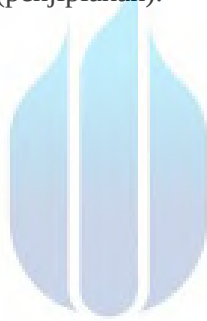
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Intan Ardhianty Adha**

NIM : **03103 – 155**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).



Jakarta, 24 Agustus 2009

Intan Ardhianty Adha

NIM 03103 - 155

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada

PT. Demori Karya Semesta

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Intan Ardhianty

03103 – 155

Telah ditetapkan didepan dewan penguji pada tanggal :

Susunan dewan penguji

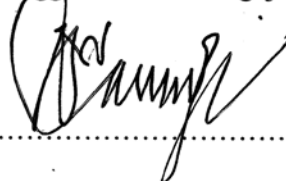
Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Anggota Dewan Penguji



Anggota Dewan Penguji



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan setetes ilmu, rachmat dan hidayah dan karunianya yang selalu tercurah tiada henti, akhirnya penulis penulis dapat menyelesaikan sebuah karya tulis berbentuk skripsi yang berjudul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT DEMORI KARYA SEMESTA.

Maksud penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai jenjang sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Jakarta. Terciptanya skripsi ini adalah berkat bantuan, dorongan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang yaitu Mamah dan Papah yang telah memeberikan doa, dorongan, semangat, kepercayaan dan dukungan baik moril maupun materil yang mengiringi penulis serta kasih sayangnya dan perhatian terus menerus pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Universitas Mercu Buana.
2. Kepada Ibu Dra. Yuli Harwani. R. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

3. Kepada Bapak Arief Bowo Prayoga K. SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Kepada Bapak Ir. Sahibul Munir, SE, MSi, selaku Pembimbing skripsi yang penuh dengan kesabaran telah memberikan petunjuk, bimbingan dan koreksi-koreksi sampai selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang namanya tidak disebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu serta pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Mercu Buana.
6. Adik-adiku tersayang Mila Astria dan Indah Puspitasari yang selalu menghibur penulis dengan tawa dan senyum diwaktu menulis skripsi.
7. Sahabat-sahabatku tercinta Dini, Haryati, Dwi, Gunarti, Indah, Emay dan Yayank yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis hanya dapat mendoakan agar semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini semoga Allah YME melimpahkan rahmat dan karunianya dan semoga segala amal dan kebbaikannya yang telah mereka berikan mendapat balasan yang setimpal dengan amal perbuatannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat. Akhir kata penulis

mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Wasalamualaikum Wr. Wb,

Jakarta, Agustus 2009

Intan Ardhianty Adha

Penulis



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Pembahasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian Kepemimpinan	10
C. Konsep Dasar Gaya Kepemimpinan	19
D. Motivasi Kerja	21
E. Peranan Motivasi Kerja Karyawan	28
BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisa Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Analisa	41
Karakteristik Karyawan	42

B. Analisa Gaya Kepemimpinan	46
C. Analisa Motivasi Kerja	50
D. Analisa Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jenis Kelamin.....	43
Tabel 2	Usia	43
Tabel 3	Latar Belakang pendidikan	44
Tabel 4	Lama Bekerja	45
Tabel 5	Informasi Pekerjaan	46
Tabel 6	Tugas Pekerjaan	47
Tabel 7	Pengarahan	47
Tabel 8	Teladan Yang Baik	48
Tabel 9	Kebijakan Seorang Pemimpin	48
Tabel 10	Informasi Tugas Bagi Karyawan	49
Tabel 11	Kreatifitas Karyawan	49
Tabel 12	Hubungan Atasan dan Bawahan	50
Tabel 13	Pemberian Gaji	51
Tabel 14	Bonus	51
Tabel 15	Diskriminasi	52
Tabel 16	Hubungan Kerja	52
Tabel 17	Loyalitas Kerja	53
Tabel 18	Kompensasi	53
Tabel 19	Fasilitas Kerja	54
Tabel 20	Sikap dan Prilaku Pimpinan	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kurva Penolakan dan Penerimaan H_0 dan H_a 37
----------	---



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ketersangan Penelitian
2. Struktur Organisasi Perusahaan
3. Kuisisioner
4. Petunjuk Pengisian Kuisisioner
5. Data Responden
6. Daftar Pertanyaan
7. Hasil Jawaban Tentang Gaya Kepemimpinan
8. Hasil Jawaban Tentang Motivasi Kerja
9. Hasil Jawaban Tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
10. Nilai-nilai Dalam Distribusi t
11. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan PT. Demori Karya Semesta. Data penelitian ini diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner pada sejumlah karyawan perusahaan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel random simple sampling. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi linear.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata responden memiliki persepsi atau penilaian statistik terhadap gaya kepemimpinan pada perusahaan. Selain itu berdasarkan hasil analisis statistic dan analisis regresi menunjukkan ada hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Disarankan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian pada organisasi selain perusahaan sejenis dengan memasukkan lingkup penelitian yang diperluas.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan harus mempunyai tujuan karena tujuan merupakan arah kemana perusahaan akan dibawa. Tujuan perusahaan pada umumnya berkaitan dengan pencapaian pendapatan tertentu sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan, dengan memberikan manfaat bagi pemilik perusahaan, manajemen dan karyawan, pemerintah. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya manusia yang memadai sesuai dengan tingkat pertumbuhan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Salah satu peranan pemimpin adalah mengatur, membimbing, mengawasi, dan memimpin bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar terdorong motivasi yang tinggi dalam pengabdian untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan para bawahan itu sesuai secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Seorang karyawan akan berprestasi jika ia memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang beraneka ragam yang ada pada diri karyawan perlu diarahkan melalui kepemimpinan.

Bila seorang pemimpin sudah menjalankan kepemimpinan dengan baik kepada bawahannya dan bawahan telah dapat meningkatkan

prestasi kerjanya, maka hal ini akan dapat menciptakan iklim kerja yang dinamis sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Dalam aplikasinya, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini pada PT. Demori Karya Semesta, suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang cukup luas, meliputi jasa konstruksi, penyedia peralatan konstruksi, jasa mechanical dan electrical, jasa water treatment, jasa jasa lainnya serta menjadi keagenan beberapa produk yang menunjang kegiatan pembangunan di Indonesia.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Demori Karya Semesta ”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini dimaksudkan agar dalam pembahasan yang penulis lakukan dapat lebih terarah dan mendalam, sehingga pembahasan tidak meluas , maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Demori Karya Semesta ?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta ?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian skripsi ini penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Demori Karya Semesta baik dari segi teori maupun prakteknya dan menganalisa persoalan yang dihadapi dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tersebut

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Demori Karya Semesta
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang lebih dalam terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama tentang kepemimpinan dan motivasi kerja .

b. Bagi perusahaan

Untuk dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Demori Karya Semesta .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya, kegiatan – kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan kegiatan – kegiatan itu terdiri dari atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja kegiatan – kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Pengertian manajemen adalah *"pencapaian sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya organisasi"*. (Daft, 2002 : 8)

Dapat disimpulkan manajemen merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada manusia sebagai pengelola organisasi atau perusahaan dan merupakan unsur yang teramat penting bagi perkembangan perusahaan, keberadaannya bukan hanya sebagai asset utama namun sebagai mitra perusahaan yang ikut menentukan arah, misi dan tujuan perusahaan.

Sedangkan pengertian manajemen menurut Mutia (2004 : 13) :

” merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi – fungsi perencanaan, pemimpinan, dan pengembalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.”

Menurut Millet di dalam Siswanto (2005 : 1) menyatakan bahwa : ” Manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan”.

Pengertian lain dikemukakan oleh George di dalam Hadari (2003 :308), yang secara sederhana mengatakan :

”Manajemen adalah sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan kemudian dilanjutkan dengan mengatakan manajemen adalah pencapaian yang ditetapkan sebelumnya dengan bantuan orang lain.”

Selanjutnya menurut Robert dan H. Jhon (2006 : 3) mengemukakan:

”Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional.”

Selanjutnya menurut Buchari (2001 : 17) mengemukakan :
Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha atau kegiatan kemampuan, keterampilan dan wewenang untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan orang lain.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ricard (2002 : 508) adalah sebagai berikut :Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah aktivitas – aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mutiara

(2004 : 15) didefinisikan sebagai berikut :

”Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan”.

Menurut Henry (2003 : 5) mengemukakan : ”Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi / kelompok karyawan”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendayagunakan manusia mulai dari perencanaan sampai pemutusan hubungan kerja.

Ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia , yaitu :

1. Fungsi manajerial, terdiri dari

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan .

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja , hubungan kerja , delegasi wewenang, integrasi , dan koordinasi dalam bagan

organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif .

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan , karyawan , masyarakat . Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

e. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana .

2. Fungsi Operasional, terdiri dari :

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang

sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

d. Integrasi

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Merupakan usaha untuk mengabdikan keadaan terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan.

f. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebagainya untuk mempengaruhi orang perorangan atau kelompok orang, lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan.

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan itu melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi , mengarahkan serta memberikan semangat kerja atau suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Oleh karena itu tugas pemimpin sangat besar dan harus disertai dengan penuh tanggung jawab. Kualitas kepemimpinannya pun dapat dilihat dari segi kualitas hubungan atasan dan bawahan apakah terjalin dengan baik.

Dari defenisi tersebut menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan dibutuhkan adanya kecocokan antara pemimpin dan para karyawan , seorang atasan tidak hanya memotivasi bawahan (dengan cara apa saja) tetapi juga memotivasi itu sendiri harus diterima oleh bawahan dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan tersebut .

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat beberapa definisi kepemimpinan dibawah ini:

- Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tertentu, bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi (Robbins 2002 : 163).
- Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang – orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tead Odway yang diterjemahkan oleh (Kartini ,2004 : 150).
- Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu,2003 : 170).
- Kepemimpinan adalah perilaku yang mana seseorang memotivasi orang lain untuk bekerja keras dalam pencapaian tujuan tertentu (Basu,2001 : 164).
- Kepemimpinan adalah sebagai upaya pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang – orang mencapai tujuan. (Gibson yang diterjemahkan oleh Hani,1999 : 119).

2. Fungsi - fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan .

Setiap pemimpin berusaha agar menjadi panutan yang baik bagi karyawannya, penuh dengan tanggung jawab selalu mengambil sikap atau tindakan secara mantap dengan begitu seorang pemimpin merasa disengani dan dihormatin oleh karyawannya .

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi orang lain atau bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk, melatih atau mengajar, mempunyai kesanggupan berbahasa dengan baik untuk dapat menyatakan pendapatnya dan berkomunikasi dengan orang lain secara jelas.

Untuk mencapai sasaran seorang pemimpin tidak hanya bekerja sendiri akan tetapi dibantu oleh anak buah atau karyawan, tanpa bantuan para karyawan, pekerjaannya tidak akan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana atau waktu yang ditentukan.

3. Sifat kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya. dipakai sebagai kriteria untuk menilai keberhasilan kepemimpinannya.

Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai The Traitist Theory of Leadership (teori sifat/kesifatan dari kepemimpinan) .

Di antara para penganut teori ini dapat kita sebutkan Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan 10 sifat pemimpin yaitu sebagai berikut :

1. Energi jasmani dan mental (physical and nervous energy)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa. Yang tampaknya seperti tidak akan habis. Hal ini ditambahkan dengan kekuatan- kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan, ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah (a sense of purpose and direction)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tahu persis kemana arah yang akan ditujunya serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinnya .

3. Antusiasme (semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar).

Pekerjaan seorang pemimpin yang dilakukan dengan tujuan yang akan dicapai harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok .

4. Keramahan dan kecintaan (friendliness and affection).

Seorang pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan - perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak .

Pemimpin harus ramah-tamah dan mempunyai sifat mempengaruhi orang lain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama mencapai satu sasaran tertentu.

5. Integritas (integrity).

Pemimpin itu harus bersifat terbuka merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasa dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama, karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya .

6. Penguasaan Teknis (technical mastery)

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya .

7. Ketegasan dalam mengambil keputusan (decisiveness).

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya, selanjutnya dia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambilnya.

8. Kecerdasan (intelligence).

Kecerdasan yang dimiliki setiap pemimpin merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat, maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif daripada orang yang kurang cerdas .

9. Keterampilan mengajar (teaching skill).

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu . Di samping menuntun dan mendidik

“muridnya“ dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari dan menilai gagal atau suksesnya satu proses dan harus mampu menjadi manajer yang baik .

10. Kepercayaan (faith).

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan para karyawan yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.

Dengan demikian untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain, seorang pemimpin tidak mau jadi orang nomor dua dan juga mempunyai keinginan mengatasi dan mengungguli orang lain, seorang pemimpin harus penuh inisiatif dan sanggup bekerja keras ulet untuk dapat mencapai tujuan.
2. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, seorang pemimpin tidak akan pernah merasa takut untuk memilih/memikul tanggung jawab terhadap orang lain atau pekerjaan yang sukar sekalipun .
3. Mau bekerja keras, seorang pemimpin akan selalu sanggup bekerja keras dan tidak kenal lelah. Ia mempunyai daya tahan yang kuat untuk bekerja keras dalam jangka waktu lama , hal ini untuk dapat memberikan contoh atau motivasi pada bawahan .
4. Pandai bergaul, seorang pemimpin yang baik selalu pandai bergaul dengan teman sejawat, ia akan berusaha mengenal baik .
5. Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan, seorang pemimpin selalu menjadi pelopor dan selalu memberi contoh bagaimana cara bekerja keras dan bersemangat sehingga bawahan dengan sendirinya terimbau untuk ikut bekerja dengan semangat .
6. Memiliki rasa integritas, pemimpin harus mempunyai rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasinya .

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk

menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu . Jadi, pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan sehingga dia mendapatkan pengakuan dan respek dari para pengikutnya serta dipatuhi segala perintahnya.

Diharapkan agar pemimpin itu berbudi luhur dan memiliki sifat - sifat yang utama sehingga dia bisa membawa para karyawannya pada keselamatan dan kesejahteraan.

Disamping kedudukannya yang strategis, Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Itulah sebabnya dikatakan orang bahwa kepemimpinan merupakan gejala social dan selalu diperlukan didalam kehidupan kelompok.

Kepemimpinan berfungsi sebagai pelaksana, pemersatu dan ikatan dalam organisasi dan menjaga keanggotaan dalam organisasi merupakan pengalaman memberikan kepuasan dan kesenangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berusaha sedapat mungkin menciptakan rasa kepuasan dan kegairahan dalam organisasi serta ikut menghayati keinginan setiap anggota organisasi dapat diarahkan dengan rasa senang hati dalam mencapai tujuan.

Dapat kita simpulkan bahwa betapa perlunya citra dari kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap manajer dalam mengelola organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya kearah yang dicita-citakan .

B. Konsep Dasar Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami kepemimpinan yang sukses, memusatkan diri pada apa yang dilakukan seorang pemimpin adalah “Gayanya“. Corak atau gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap efektifitas seorang pemimpin.

Pemimpin bawaan dapat kita bedakan dari gaya yang dibawakan oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe yaitu :

1. Tipe pemimpin diktator

Tipe pemimpin ini dalam mengendalikan bawahannya adalah bergaya dictator. Pemimpin ini memegang kekuasaan mutlak, tidak terbatas dan menggunakan kekuasaan sekehendak hatinya. Tipe atau cara pemimpin banyak bersifat negative, ia selalu menakut - nakuti bawahannya dengan berbagai ancaman dengan penurunan pangkat, gaji dan memecat anggotanya.

2. Tipe pemimpin otoriter

Pemimpin seperti ini ingin berkuasa sendiri dan tidak mau melimpahkan wewenang terhadap bawahan atau orang lain. Para bawahan harus patuh, taat dan menuruti segala perintah, pengawasan yang dilakukan sangat ketat dan pemimpin ini tidak memberikan informasi kepada bawahannya sehingga bawahan sangat tergantung kepadanya. Apabila atasan tidak ada, para bawahan tidak bekerja sebagaimana mestinya karena biasa diawasi secara ketat dan sangat tergantung kepada pimpinan. Suasana kerja

yang tercipta dalam kondisi pimpinan seperti ini tidak akan nyaman, ketidaknyamanan ini bisa menjurus kepada kekacauan.

3. Tipe pemimpin demokrasi

Dalam menjalankan pimpinan yang demokrasi ini selalu minta bantuan dan saran dari bawahannya, dan akan selalu mengajak mereka secara bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pada umumnya tipe pemimpin seperti ini dapat berhasil memimpin kelompok secara efektif karena kelompok akan tetap bekerja baik walaupun tidak ada pengawasan mereka telah terbiasa menghadapi persoalan dan terlatih untuk memecahkannya.

4. Tipe pemimpin birokratis

Tipe pemimpin ini adalah selalu berpegang teguh pada aturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan. Pemimpin ini memandang peraturan yang tercipta merupakan dasar wewenang dan kepastian untuk mengambil tindakan terhadap bawahan, dalam menjalankan tugasnya pemimpin ini bersikap seperti seorang polisi menjalankan serta mengawasi peraturan.

5. Tipe pemimpin bebas

Orang yang termasuk pemimpin tipe ini sebenarnya bukanlah pemimpin hanya karena diangkat oleh atasannya sehingga dalam pelaksanaannya ia tidak berwibawa sama sekali. Pemimpin bebas seperti ini

mungkin saja seperti pemimpin simbol saja yang sedikit kekuasaannya, ia tidak akan dihormati dan ditaati oleh bawahannya.

Dari ketiga tipe pemimpin tersebut dapatlah kita simpulkan bahwa, jika suatu perusahaan ingin meningkatkan efektivitas kerja karyawan atau bawahannya maka yang paling penting harus dilakukan adalah meningkatkan efektifitas kepemimpinannya . Karena pemimpin yang efektif akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan untuk bekerja sehingga secara tidak langsung itu berarti meningkatkan efektifitas semangat kerja .

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja, diharapkan produktifitas perusahaan dapat meningkat sehingga mampu mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja pada karyawan pada dasarnya merupakan sikap mental individual atau kelompok yang terdapat dalam suatu perusahaan yang menunjukkan adanya rasa kegairahan dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

”Motivasi Kerja merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan” (Malayu, 2003 : 140).

”Motivasi Kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan – tindakan ” (Suad, 2002 : 197).

Dari beberapa pendapat diatas bahwa motivasi kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Jenis – jenis motivasi

Jenis – jenis motivasi menurut Malayu (2003 : 99) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja, dan motivasi positif efektif untuk jangka panjang.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka

waktu panjang dapat berakibat kurang baik, dan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan, penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda – beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia mempunyai harga diri. Jadi dengan kata lain setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi selama bekerja diperusahaan tersebut.

Menuurut Malayu (2003 : 97). Tujuan Pemberian Motivasi terdiri dari :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan dan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Dalam tujuan pemberian motivasi diatas sebagai salah satu cara dalam mengarahkan karyawan supaya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terlaksana dan sesuai yang diharapkan.

Pemberian motivasi dikatakan penting dalam suatu perusahaan, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri, karena keberhasilannya amat ditentukan oleh orang lain atau bawahan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi - bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja itu, bila semua tugas sudah dibagi - bagikan, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar – benar dikerjakan atau tidak oleh bawahan.

Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada para sumber daya manusia, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki, oleh karena itu diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja tetapi juga yang penting adalah pekerjaannya itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Asas – asas Motivasi

Asas – asas motivasi menurut Malayu (2003 : 145) adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan bawahan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara – cara mengerjakannya dan kendala - kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan yang memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan kreativitas dan melaksanakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas perhatian timbal balik, adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

5. Proses Motivasi

Motivasi karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Proses motivasi menurut Malayu (2003 : 101) terdiri dari beberapa tahapan proses adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team Work

Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerjasama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses motivasi mempunyai tahap-tahap tersebut mempunyai hubungan dan saling membantu satu sama lain supaya apa yang telah ditetapkan berjalan dengan keinginan perusahaan.

6. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja Malayu (2003 : 104) sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan.
2. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Dari uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa didalam memotivasi karyawan pemimpin harus mengetahui keinginan karyawan dan selama karyawan bekerja pastinya karyawan mengharapkan fasilitas – fasilitas yang mendukung dari organisasi atau perusahaan serta ingin memperoleh pujian, pengawasan dan perlakuan yang baik dari atasannya.

D. Peranan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan dan ketenangan kerja yang diperoleh seseorang, atau dapat dikatakan bahwa seseorang yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka : ” *Kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan* ”. T. Hani Handoko (2003 : 310). Selanjutnya dikatakan bahwa: ”*Kepemimpinan yang efektif dalam hampir semua situasi menghasilkan prestasi tingkat absensi dan perputaran yang rendah serta kpuasan karyawan tinggi*”. T. Hani Handoko (2003 : 308).

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa adanya ketergantungan antara motivasi kerja bawahan terhadap atasan dimana pemimpin dapat memotivasi kerja .

Jadi jelaslah bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kunci utamanya adalah bagaimana merespon tujuan dan sasaran tersebut. Untuk memperoleh respon yang positif dari para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan baik dan penuh motivasi dalam bekerja .

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Demori Karya Semesta yang berlokasi di Jln. Bintaro Raya Tengah, Jakarta Selatan.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Demori Karya Semesta didirikan pada tahun 2004 di Jakarta oleh Ir. Putu Waringin Bierlee. Perusahaan bergerak dalam jasa konstruksi dan penyediaan alat-alat konstruksi, mekanikal dan elektrikal, perpipaan dan water treatment serta menjadi agen beberapa mesin dan peralatan.

Perusahaan ini berkantor pusat di Jln. Bintaro Raya Tengah Sektor 1 Bintaro Jaya, Jakarta Selatan. Perusahaan juga membuka cabang di Bali dan Bandung yang bergerak dibidang yang sama. Berdasarkan struktur organisasi perusahaan yang bekerja di kantor pusat sebanyak 32 orang termasuk direksi dan tenaga ahli, disamping itu terdapat karyawan proyek yang bersifat tetap dan tidak tetap tergantung ada tidaknya dan banyak tidaknya proyek yang ditangani perusahaan. Perusahaan ini tergolong perusahaan sedang dan mulai dikenal serta diperhitungkan oleh perusahaan pesaing

sejenis karena kemampuannya menyelesaikan beberapa proyek secara baik dan tepat waktu.

3. Visi dan Misi PT. Demori Karya Semesta

Visi : Tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan besar berskala nasional dibidang konstruksi, penyedia alat-alat konstruksi, mechanical dan electrikal, water treatment dan usaha perdagangan lainnya yang sehat secara fundamental dan financial.

Misi : Memberikan keuntungan dan manfaat bagi karyawan, pelanggan, pemasok, kreditur, pemegang saham dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan.

Untuk mencapai misi dan visi tersebut, perusahaan mendorong para karyawannya untuk melakukan inovasi yang berkesinambungan, menumbuhkan inisiatif dan kerjasama kelompok antar karyawan, peka dan berkemampuan untuk mengantisipasi dan merespon secara efektif atas segala perubahan lingkungan bisnis dan perubahan teknologi serta menciptakan peluang dan kesempatan guna kemajuan perusahaan.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan.

a. Struktur organisasi

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bergabung menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar didalam suatu perusahaan terdapat suatu kerjasama yang baik maka perlu adanya pembagian tugas, pelimpahan wewenang dan adanya tanggung jawab yang jelas. Umumnya didalam suatu

perusahaan pembagian tugas dan wewenang akan terlihat jelas dalam struktur organisasi atau perusahaan tersebut.

Struktur organisasi akan mempengaruhi tugas, tanggung jawab dan aktivitas setiap anggota organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan, agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar tiap – tiap organisasi atau perusahaan haruslah memiliki struktur organisasi serta uraian – uraian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Struktur organisasi PT. Demori Karya Semesta dapat terlihat pada Lampiran 1 tulisan ini.

b. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun uraian dari setiap pekerjaan yang ada di PT. Demori Karya Semesta adalah sebagai berikut:

- 1). Dewan Komisaris
 - a. Menetapkan garis-garis besar kebijakan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
 - b. Meminta pertanggung jawaban direksi atas pelaksanaan garis-garis besar yang telah ditetapkan.
 - c. Meminta laporan-laporan yang diperlukan terkait dengan keuangan, kepegawaian dan lainnya yang diperlukan oleh Dewan komisaris guna mengawasi tugas-tugas Direksi.

2). Presiden Direktur

- a. Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengendalikan perusahaan dengan mendelegasikan sebagian wewenang dan tanggung jawabnya kepada bagian-bagian yang dibawahnya.
- b. Mengesahkan dan mengawasi anggaran jangka pendek dan jangka panjang perusahaan serta rencana-rencana operasional lainnya.
- c. Menetapkan strategi jangka pendek dan jangka perusahaan .
- d. Mewakili dan mengatas namakan perusahaan dalam menandatangani perjanjian, membuat komitmen dan kerjasama dengan perusahaan lain dan atau pihak ketiga lainnya.

3). Penasihat Teknik.

- a. Memberikan nasehat dalam bidang tehnik kepada Direksi dan staff berkaitan dengan proyek-proyek tertentu yang akan dan sedang dikerjakan.
- b. Memeberikan masukan atas perkembangan teknologi baru yang dapat diaplikasikan dalam bidang usaha perusahaan.

4). Direktur Keuangan

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.
- b. Memimpin departemen Keuangan.
- c. Mengajukan anggaran penerimaan dan pengeluaran dana secara periode kepada dewan direktur dengan menetapkan rencana kerja bagian keuangan jangka pendek dan jangka panjang.

- d. Menyusun laporan keuangan perusahaan secara periodik dan melaporkannya kepada Presiden Direktur.
- e. Melakukan penelitian dan melaporkan secara berkala mengenai penyimpangan anggaran yang digunakan dan melakukan tindakan koreksi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- f. Melaporkan laporan-laporan secara rutine yang diminta oleh pihak ketiga seperti Kantor Pajak, Bank dan lainnya.
- g. Menandatangani dan mereview seluruh bukti dokumen penerimaan dan pengeluaran kas atau bank sebagai tanda persetujuan dalam jumlah yang ditentukan.

5). Direktur Umum dan Hukum

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.
- b. Memimpin departemennya.
- c. Mengusulkan kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan masalah kepegawaian kepada Presiden Direktur.
- d. Mereview kontrak-kontrak perjanjian yang sifatnya mengikat dengan pihak ketiga sebelum disetujui Presiden Direktur.
- e. Memberikan masukan dan saran-saran dibidang hukum yang terkait dengan operasional perusahaan kepada Presiden Direktur.

6). Direktur Pengembangan Bisnis

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.

- b. Mengusulkan kebijakan dan prosedur dalam pengembangan bisnis perusahaan kepada Presiden Direktur.
- c. Merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan penjualan dan pemasaran produk dan jasa perusahaan.
- d. Mencari peluang-peluang usaha baru yang menguntungkan bagi perusahaan.

7). Direktur Konstruksi

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.
- b. Memimpin departemennya.
- c. Merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan konstruksi yang akan dan sedang dikerjakan perusahaan.

8). Direktur Perdagangan

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.
- b. Memimpin departemennya.
- c. Merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan perdagangan yang akan dan sedang dikerjakan perusahaan.
- d. Memberikan informasi dan bantuan konsultasi atas produk dan jasa perusahaan kepada pelanggan.

9). Direktur teknik.

- a. Bertanggung jawab dan melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama.

- b. Memimpin departemennya.
- c. Merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan teknik yang berkaitan dengan operasional perusahaan.
- d. Mencari dan mengembangkan teknik-teknik baru yang lebih efisien.

B. Metodologi Penelitian

Metodelogi penelitian yang digunakan untuk meneliti Pengaruh Gaya Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja adalah metode kausal, yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel terhadap satu variabel tidak bebas.

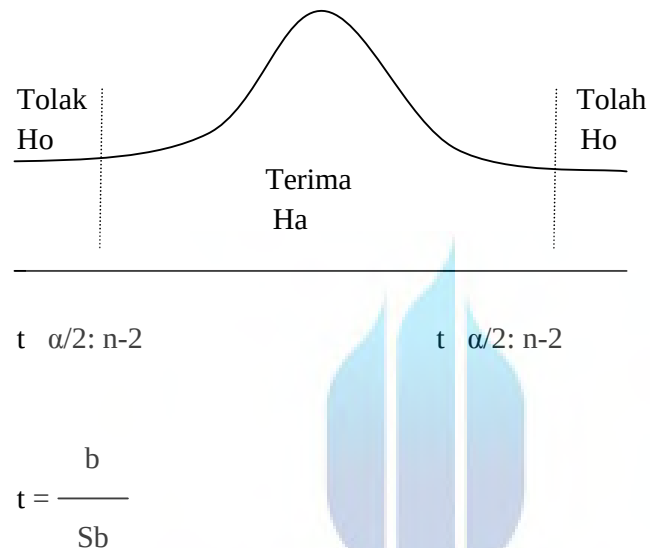
C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara (tentatif) terhadap permasalahan yang diteliti kebenarannya perlu diuji secara empiris. Dalam hipotesis penelitiannya adalah “diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta”.

1. Sedangkan prosedur pengujian hipotesisnya adalah :

- a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja).
- b. $H_a : b \neq 0$ (gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja).

2. Penentuan tingkat significant α yang dipergunakan dalam penelitian ini = 5%.
3. Penentuan daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.
4. Gambar 1. Kurva Penolakan dan Penerimaan H_0 dan H_a



Dimana : b = perkiraan koefisien regresi

S_b = kesalahan standar koefisien regresi

Nilai S_b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}}$$

Nilai S_e (Standar Error of Estimate) dapat dihitung dengan rumus :

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n-2}$$

5. Jika t hitung lebih besar dari t table maka keputusannya adalah kita tolak H_0 dan terima H_a , dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t table maka kita harus terima H_0 dan tolak H_a .

D. Variabel dan Pengukurannya

Pertanyaan bersifat tertutup, artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan penilaian analisis berdasarkan skala likert.

1. Jika responden menjawab A, maka bobot nilainya = 5
2. Jika responden menjawab B, maka bobot nilainya = 4
3. Jika responden menjawab C, maka bobot nilainya = 3
4. Jika responden menjawab D, maka bobot nilainya = 2
5. Jika responden menjawab E, maka bobot nilainya = 1

E. Defenisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan

Didefenisikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Motivasi Kerja

Didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

F. Metode Pengumpulan Data.

Sampel yang akan dipilih sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah para karyawan PT. Demori Karya Semesta sebesar 40 responden. Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan responden adalah sample acak sederhana (Simple Random Sampling).

G. Metode Analisa Data.

Dalam metode analisa data, penulis menggunakan alat analisis statistik sebagai berikut:

- a. Analisa Deskriptif, dilakukan untuk mengetahui distribusi jawaban responden indicator pertanyaan kuesioner.
- b. Analisa Regresi, dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

Rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$\text{Dimana: } a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Y = Motivasi Kerja

a = Parameter/Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

n = Jumlah pasangan observasi



BAB IV

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang akan membantu mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan, dalam bekerja seorang bawahan sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang mana salah satu pengaruh tersebut adalah gaya kepemimpinan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang efektif akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Demori Karya Semesta adalah gaya kepemimpinan yang demokratis, menurut pengamatan penulis pelaksanaan kepemimpinan telah berjalan dengan baik karena pemimpin berusaha untuk lebih banyak melibatkan anggota kelompoknya dalam memacu tujuan-tujuan, inti dari demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing.

Dampak dari pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Demori Karya Semesta bahwa beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama, bawahan, oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana dan secara internal harus diberi tugas dan tanggung jawab, disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama-sama, kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan

komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah. Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

B. Analisa Karakteristik Karyawan

Didalam penelitian ini karyawan PT. Demori Karya Semesta diikuti sertakan dalam menjawab setiap pertanyaan atau kuesioner yang diberikan oleh peneliti, adapun jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dan jumlah tersebut dianggap mewakili seluruh karyawan dalam membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Demori Karya Semesta.

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, adapun karakteristik karyawan yang digunakan antara lain : Jenis kelamin, Lamanya bekerja dan Pendidikan terakhir para karyawan yang selanjutnya dapat ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini penulis mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Demori Karya Semesta, karena latar belakang jenis kelamin karyawan mungkin sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Laki - Laki	10	25 %
b. Perempuan	30	75 %
JUMLAH	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa 40 responden terdapat 10 orang karyawan laki-laki atau sebanyak 25% dan 30 orang karyawan perempuan sebanyak 75%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Demori Karya Semesta sebagian besar Perempuan.

2. Karakteristik Usia

Dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut usia dapat mempengaruhi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2

Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. 15 – 25 Tahun	16	40 %
b. 26 – 30 Tahun	10	25 %
c. 31 – 40 Tahun	7	17,5%
d. 41 – 50 Tahun	7	17,5 %
e. 50 Tahun Keatas	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden berusia 15 – 25 tahun sebanyak 40 %, 26 – 30 tahun sebanyak 25 %, 31 – 40 tahun sebanyak 17,5 %, dan 41 – 50 tahun sebanyak 17,5 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Demori Karya Semesta sebagian besar berusia 15 sampai 25 tahun.

3. Karakteristik Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut tingkat pendidikan dapat mempengaruhi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. SD	-	-
b. SMP	5	12,5 %
c. SMA	23	57,5 %
d. Diploma	7	17,5 %
e. Sarjana	5	12,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden berpendidikan SMP sebanyak 12,5%, SMA sebanyak 57,5%, Diploma sebanyak 17,5%, Dan Sarjana 12,5%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Dmori Karya Semesta sebagian besar berpendidikan SMA.

4. Karakteristik Lama Kerja

Dalam penggolongan karakteristik karyawan menurut lamanya bekerja penulis membagi menjadi 5 kelompok : 0 bulan – 1 tahun, 2 tahun – 5 tahun, 6 tahun – 10 tahun, 11 tahun – 15 tahun, dan 15 tahun keatas. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. 0 Bulan – 1 Tahun	22	55 %
b. 2 – 5 Tahun	5	12,5 %
c. 6 – 10 Tahun	7	17,5 %
d. 11 – 15 Tahun	-	-
e. 15 Tahun Keatas	6	15 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden lama bekerja 0 bulan – 1 tahun sebanyak 55%, 2 – 5 tahun sebanyak 12,5%, 6 – 10 tahun sebanyak 17,5%, dan 15 tahun keatas sebanyak 15%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta sebagian besar 0 bulan – 1 tahun.

C. Analisa Gaya Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan analisis gaya kepemimpinan peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawannya sebagai alat untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Demori Karya

Semesta. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gaya kepemimpinan, maka berikut jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 5

Pimpinan memberitahukan kepada karyawan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	6	15 %
b. Setuju	28	70 %
c. Ragu - Ragu	2	5 %
d. Tidak Setuju	4	10 %
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 15 % menjawab sangat setuju, 70 % menjawab setuju, 5 % menjawab ragu – ragu dan 10 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dalam pekerjaan pimpinan memberitahukan kepada karyawan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Tabel 6

Pimpinan memahami keadaan bawahan didalam pemberian tugas yang harus dikerjakan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	3	7,5 %
b. Setuju	25	62,5 %
c. Ragu - Ragu	5	12,5 %
d. Tidak Setuju	7	17,5 %
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 7,5% menjawab sangat setuju, 62,5 menjawab setuju, 12,5 menjawab ragu – ragu dan 17,5% menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju didalam bekerja pimpinan memahami keadaan bawahan didalam pemberian tugas yang harus dikerjakan, hal ini sangat baik karena karyawan akan merasa dihargai dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 7

Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan didalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	12	30 %
b. Setuju	23	57,5 %
c. Ragu - Ragu	5	12,5 %
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 30% menjawab sangat setuju, 57,5% setuju dan 12,5% menjawab ragu-ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju didalam pekerjaan pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 8

Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	11	27,5 %
b. Setuju	22	55 %
c. Ragu - Ragu	4	10 %
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 27,5% menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju dan 10% menjawab ragu-ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika pimpinan memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan.

Tabel 9

Pimpinan sangat bijaksana didalam menangani berbagai kesalahan yang dilakukan oleh karyawan

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	6	15 %
b. Setuju	21	52,5 %
c. Ragu - Ragu	8	20 %
d. Tidak Setuju	5	12,5 %
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 15% menjawab sangat setuju, 52,5% menjawab setuju, 20% menjawab ragu-ragu dan 12,5% menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju didalam

bekerja pimpinan bijaksana dalam menangani kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 10

Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	10	25 %
b. Setuju	24	60%
c. Ragu - Ragu	4	10%
d. Tidak Setuju	2	5%
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 25% menjawab sangat setuju, 60% menjawab setuju, 10% menjawab ragu-ragu dan 5% menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju didalam pekerjaan pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan.

Tabel 11

Pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya asalkan sesuai dengan peraturan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	10	25%
b. Setuju	20	50%
c. Ragu - Ragu	5	12,5%
d. Tidak Setuju	5	12.5%
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 25% menjawab sangat setuju, 50 % menjawab setuju, 12,5 % ragu-ragu dan 12,5% tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dalam menyelesaikan pekerjaan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya asalkan sesuai dengan peraturan.

Tabel 12

Hubungan atasan dan bawahan diperusahaan ini cukup konduktif dan dapat mendorong pada perbaikan kinerja karyawan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	5	12,5 %
b. Setuju	22	55 %
c. Ragu - Ragu	7	17,5 %
d. Tidak Setuju	6	15 %
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 12,5 % menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju, 17,5% menjawab ragu-ragu dan 15% menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika hubungan atasan dan bawahan diperusahaan ini cukup konduktif dan dapat mendorong pada perbaikan kinerja karyawan.

D. Analisis Motivasi Kerja

Kuesioner yang disebarakan kepada karyawannya sebagai alat untuk mengetahui faktor dalam pelaksanaan analisis motivasi kerja karyawan penulis menggunakan faktor yang menjadi motivasi kerja karyawannya yang

ada pada PT. Demori Karya Semesta. Untuk lebih jelas mengenai motivasi kerja karyawan, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 13

Pemberian gaji selama ini sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	10	25 %
b. Setuju	7	17,5 %
c. Ragu – Ragu	5	12,5 %
d. Tidak Setuju	14	35 %
e. Sangat Tidak Setuju	4	10 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel terlihat bahwa 25% menjawab sangat setuju, 17,5% menjawab setuju, 12,5% menjawab ragu – ragu, 35% menjawab tidak setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju dengan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 14

Pimpinan memberikan bonus sewaktu – waktu, karena usaha dan prestasi kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	25	62,5 %
b. Setuju	15	37,5 %
c. Ragu - Ragu	-	-
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 62,5 % menjawab sangat setuju dan 37,5 % menjawab setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju didalam bekerja pimpinan memberikan bonus sewaktu – waktu karena usaha prestasi kerja karyawan.

Tabel 15

Didalam perusahaan ini masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	2	5 %
b. Setuju	20	50 %
c. Ragu - Ragu	2	5 %
d. Tidak Setuju	13	32,5 %
e. Sangat Tidak Setuju	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 5% menjawab sangat setuju, 50% menjawab setuju, 5% menjawab ragu – ragu, 32,5% menjawab tidak setuju dan 7,5% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju kalau didalam perusahaan ini masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Tabel 16

Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	10	25 %
b. Setuju	21	52,5 %
c. Ragu - Ragu	5	12,5 %
d. Tidak Setuju	4	10 %
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 25 % menjawab sangat setuju, 52,5 % menjawab setuju, 12,5 % menjawab ragu – ragu dan 10 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.

Tabel 17

Dalam menjalankan fungsi organisasi, karyawan dituntut untuk rasa memiliki terhadap asset dan kekayaan perusahaan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	14	35 %
b. Setuju	19	42,5 %
c. Ragu – Ragu	7	17,5 %
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 35% menjawab sangat setuju, 42,5% menjawab setuju dan 17,5% menjawab ragu-ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju didalam menjalankan fungsi organisasi karyawan dituntut untuk rasa memiliki terhadap asset dan kekayaan perusahaan.

Tabel 18

Jaminan untuk pemberian pensiun yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai pengabdian kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	17	42,5 %
b. Setuju	16	40 %
c. Ragu – Ragu	7	17,5 %
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 42,5% menjawab sangat setuju, 40% menjawab setuju dan 17,5% menjawab ragu-ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dalam pemberian pensiun perusahaan sudah sesuai dengan pengabdian kerja karyawan.

Tabel 19

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup memadai.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	22	55 %
b. Setuju	14	35 %
c. Ragu – Ragu	4	10 %
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 55% menjawab sangat setuju, 35% menjawab setuju dan 10% menjawab ragu- ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup memadai, Hal ini sangat baik karena dengan begitu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 20

Sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan mampu membangkitkan gairah kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a. Sangat Setuju	19	47,5 %
b. Setuju	21	52,5 %
c. Ragu - Ragu	-	-
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100 %

Dari tabel diatas terlihat bahwa 47,5% menjawab sangat setuju dan 52,5% menjawab setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan mampu membangkitkan gairah kerja karyawan.

E. Analisa Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pada bagian ini akan menganalisa tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Data didapat dari hasil konsioner yang dapat dilihat pada tabel 23, untuk memperoleh nilai a dan b digunakan analisa regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(1349) (46.021) - (1355) (45.652)}{40 (46.021) - (1355)^2} \end{aligned}$$

$$= \frac{62082329 - 61858460}{1840840 - 1836025}$$

$$= \frac{223869}{4815}$$

$$= 46,50$$

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{40 (45.652) - (1355) (1349)}{40 (46.021) - (1355)^2}$$

$$= \frac{1826080 - 1827895}{1840840 - 1836025}$$

$$= \frac{1815}{4815}$$

$$= 0,377$$

Dari perhitungan tersebut diatas diperoleh $a = 46,50$ dan $b = 0,377$ sehingga didapat fungsi regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 46,50 + 0,377 X$$

Nilai b sebesar 0,377 berarti setiap perubahan variabel X yaitu gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan mempengaruhi perubahan variabel Y yaitu motivasi kerja sebesar 0,377 satuan.

Kesalahan standar estimasinya adalah :

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n - 2}$$

$$Se = \frac{\sqrt{45.319 - 46,90 (1349) - 0,377 (45.652)}}{40 - 2}$$

$$Se = \frac{\sqrt{45.319 - 62728,5 - 17210,8}}{38}$$

$$Se = \frac{\sqrt{84620,8}}{38}$$

$$Se = \sqrt{911,6}$$

$$Se = 30,20$$

Kemudian dilakukan pengujian hipotesis, perumusan hipotesis yang diuji simbol H_a . Pengujian hipotesis ini menggunakan uji hipotesis t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ tabel } \alpha = 0,05$$

$$n = 40 - 2$$

$$t = (0,05 / 2 ; 40) = 2,021$$

Untuk mengetahui t observasi dapat dilihat dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2/n}}$$

$$S_b = \frac{30,20}{\sqrt{(46.021) - (1355)^2/40}}$$

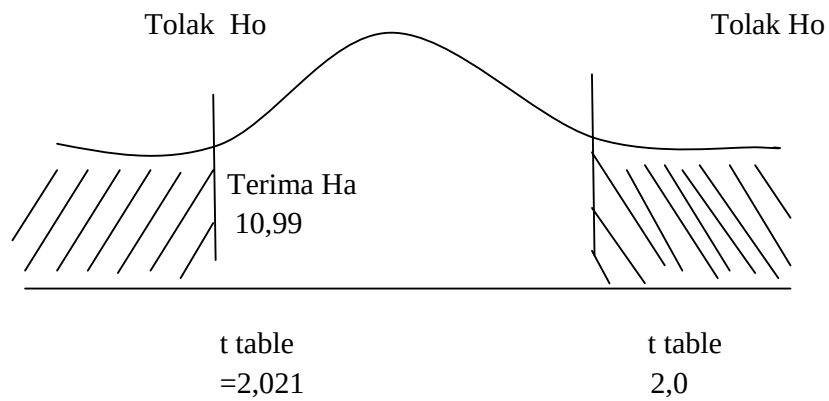
$$S_b = \frac{30,20}{\sqrt{46.021 - 45900,6}}$$

$$S_b = \frac{30,20}{10,98}$$

$$S_b = 2,75$$

Untuk mendapatkan nilai t hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{30,20}{2,75} \\ &= 10,99 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil diatas t hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung $10,99 > 2,021$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan penyebaran pertanyaan-pertanyaan (kuesioner) kepada para responden PT. Demori Karya Semesta dan juga analisa dan pembahasan, maka penyusunan telah dapat diambil kesimpulan mengenai judul dari skripsi ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Demori Karya Semesta. Kesimpulan yang dibuat antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pimpinan PT. Demori Karya Semesta adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena dapat terlihat dari pimpinan yang berusaha untuk lebih banyak melibatkan anggota kelompoknya dalam memacu tujuan-tujuan perusahaan agar tercapai dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran tentang keputusan yang dibuatnya. Dapat dilihat dari pendapat responden yang memberikan pendapat sangat setuju 157,5%, setuju sebanyak 395%, ragu-ragu sebanyak 100% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 72,5%.
2. Peranan kepemimpinan yang ada pada perusahaan ini dapat memotivasi karyawan, hal ini dapat dilihat dari pendapat responden yang memberikan pendapat sangat setuju 297,5%, setuju sebanyak 327,5%,

ragu-ragu sebanyak 75%, tidak setuju sebanyak 77,5% dan sangat tidak setuju sebanyak 17,5%.

3. Dari perhitungan diatas diperoleh $a = 46,50$ dan $b = 0,377$, sehingga didapat fungsi regresi linearnya adalah $Y = 46,50 + 0,377 X$ nilai b sebesar $0,377$ berarti setiap perubahan variabel X yaitu gaya kepemimpinan mempengaruhi perubahan variabel Y yaitu motivasi kerja sebesar $0,377$. Berdasarkan hasil analisa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung $12,06 > 10,99$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Demori Karya Semesta.

B. Saran

Adapun saran penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dipakai oleh pimpinan sudah baik dan motivasi yang diberikan terhadap kerja karyawan juga baik, akan lebih baik lagi jika terus menerus memotivasi agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja karyawan sudah baik dan harus tetap dipertahankan tapi perlu ditingkatkan lebih dalam memberikan motivasi dan sikap yang sangat diperlukan bagi karyawan dari pimpinannya.

3. Diharapkan pimpinan pada PT. Demori Karya Semesta selalu senantiasa untuk berusaha lebih giat lagi, karena pimpinan yang baik adalah pemimpin yang mau turun tangan langsung ke bawah untuk melihat hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan dan mau merampung segala kritik dan saran yang berguna bagi kepentingan bersama.
4. Pimpinan perusahaan juga diharapkan dapat menampung segala kritik dan saran yang baik guna kemajuan perusahaan.

