

ABSTRAK

Menghadapi era globalisasi saat ini, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Perusahaan kecil, menengah maupun besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan itu perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempunyai sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia akan menggerakkan faktor-faktor lain yang dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan pemimpin untuk memenangkan persaingan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan di perusahaan "X", serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Perusahaan "X" merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang restoran. Setiap perusahaan tentunya dikepalai oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap orang berbeda-beda. Hal ini tergantung dari sifat, pengalaman dan keahlian seseorang yang dimilikinya.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan "X", maka penulis melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil kuesioner, dapat diketahui bahwa pimpinan mereka bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari bawahan, serta atasan selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah kepemimpinan demokratis. Walaupun pemimpin terkadang menerapkan gaya kepemimpinan otoritas dalam melakukan pengawasan dan pemberian tugas terhadap bawahan.

Dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 18.91% dan sisanya sebesar 81.09% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Rerangka Pemikiran dan Hipotesis	6
1.6 Objek dan Metoda Penelitian	11
1.6.1 Objek Penelitian	11
1.6.2 Metoda Penelitian	11
1.6.2.1 Prosedur Pengumpulan Data	12
1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel	13
1.6.2.3 Teknik Analisis Data	13
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen16

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia18

 2.2.1 Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia18

 2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia20

2.3 Kepemimpinan23

 2.3.1 Pengertian dan Fungsi Kepemimpinan23

 2.3.2 Tugas dan Tanggung Jawab Kepemimpinan26

 2.3.3 Teori-teori Kepemimpinan29

 2.3.4 Gaya-gaya Kepemimpinan34

2.4 Motivasi37

 2.4.1 Pengertian Motivasi37

 2.4.2 Tujuan dan Asas Motivasi38

 2.4.3 Jenis dan Alat Motivasi40

 2.4.4 Proses Motivasi41

 2.4.5 Prinsip-prinsip Motivasi43

 2.4.6 Teori Motivasi44

2.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ...51

BAB III OBJEK DAN METODA PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian53

 3.1.1 Sejarah Perusahaan53

 3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan55

 3.1.3 Struktur Organisasi56

3.1.4 Uraian Pekerjaan	58
3.1.5 Aktivitas Perusahaan	65
3.2 Metoda Penelitian	67
3.1.1 Pengertian Metoda Penelitian	67
3.2.2 Operasional Variabel	68
3.3.3 Teknik Pengolahan Data	69
3.3.4 Uji Hipotesis	70

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan “X”	74
4.1.1 Analisis Gaya Kepemimpinan	75
4.2 Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan “X”	84
4.2.1 Analisis Motivasi Kerja	84
4.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ...	93
4.3.1 Koefisien Korelasi Rank Spearman	93
4.3.2 Koefisien Determinasi	95
4.3.3 Uji Hipotesis	96
4.3.4 Pembahasan	97

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi	14
Tabel 2.1 Ciri-ciri yang terkait dengan keefektifan kepemimpinan	30
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel	68
Tabel 3.2 Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi	70
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Kerja	73
Tabel 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Status	74
Tabel 4.6 Hanya akan bertindak jika tidak tercapai sasaran kerja	75
Tabel 4.7 Menetapkan sasaran hasil kerja yang tinggi	76
Tabel 4.8 Memusatkan Perhatian pada ketidaksesuaian, kesalahan, dan penyimpangan yang terjadi	76
Tabel 4.9 Memperlakukan bawahan bukan hanya sebagai karyawan, tapi sebagai seorang pribadi	77
Tabel 4.10 Tidak mengambil tindakan apapun meskipun masalah telah memburuk	77
Tabel 4.11 Tetap tenang selama menghadapi situasi krisis	78
Tabel 4.12 Tidak berada di tempat saat dibutuhkan	79

Tabel 4.13 Mendengar dengan penuh perhatian keluhan dan kecemasan bawahan	79
Tabel 4.14 Membuat kesepakatan dengan bawahan	80
Tabel 4.15 Baru bertindak jika terjadi hal-hal yang tidak beres	80
Tabel 4.16 Menolak untuk menyatakan pendapat mengenai masalah penting.....	81
Tabel 4.17 Menekankan pada bawahan untuk mengembangkan kemampuan	81
Tabel 4.18 Menyakinkan bawahan agar menunjukkan hasil kerja yang baik	82
Tabel 4.19 Menunjukkan rasa puasnya jika bawahan berhasil melakukan pekerjaan	83
Tabel 4.20 Mendorong keberanian bawahan menangani masalah	83
Tabel 4.21 Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya	85
Tabel 4.22 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dari atasan	85
Tabel 4.23 Bersedia untuk membantu teman sekerja bila mengalami kesulitan atau memerlukan bantuan dalam pekerjaan	86
Tabel 4.24 Merasa tertantang jika menghadapi pekerjaan yang belum pernah dihadapi	86
Tabel 4.25 Membuat target untuk dapat meningkatkan keahlian dalam waktu tertentu	87
Tabel 4.26 Melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan untuk mencapai prestasi yang baik	88
Tabel 4.27 Menerima perintah atasan dengan senang hati, demikian pula dalam pelaksanaannya	88
Tabel 4.28 Berusaha mencapai pekerjaan yang diinginkan dari perusahaan	89

Tabel 4.29 Membangun hubungan yang erat dengan rekan sekerja	89
Tabel 4.30 Lebih menyukai bekerja bersama orang lain dibanding bekerja sendiri	90
Tabel 4.31 Bersemangat dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis	90
Tabel 4.32 Menyukai menjadi bagian kelompok dan organisasi	91
Tabel 4.33 Melakukan pekerjaan yang terbaik	92
Tabel 4.34 Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan	92
Tabel 4.35 Melaksanakan tugas-tugas dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang cemerlang	93
Tabel 4.36 Angka kembar variabel X	94
Tabel 4.37 Angka kembar variabel Y	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi	42
Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow	46
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Penilaian Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Penilaian Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Perhitungan Korelasi Rank Spearman

Surat Pernyataan

Riwayat Hidup

Distribusi t

