



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA PT. BAJA AGUNG
KHARISMA UTAMA**

SKRIPSI

Oleh :

**NASRAN NASUTION
NPM : 13 832 0031**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BAJA AGUNG KHARISMA UTAMA

NAMA : NASRAN NASUTION

NPM : 13 832 0031

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II



(Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



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

Tanggal Lulus :

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/2/24

ABSTRAK

NASRAN NASUTION. NPM. 13.832.0031 "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BAJA AGUNG KHARISMA UTAMA MEDAN.

Motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang pekerja mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan terlaksana. Jadi kinerja (*performance*) karyawan dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerjanya yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Gaya Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sangatlah relative kecil maka jumlah populasi dalam penelitian ini akan diajdiikan sebagai sampel secara keseluruhan yang berjumlah sebanyak 40 orang, maka penelitian ini disebut dengan penelitian sampel jenuh.

Bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesisnya dapat diterima sesuai dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut : Variabel Motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,081 > 2,042$) dan Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,768 > 2,042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Kepemimpinan	5
2. Gaya Kepemimpinan.....	6
3. Sikap yang dimiliki Seorang Pemimpin.....	10
B. Motivasi Kerja.....	
1. Pengertian Motivasi.....	13
2. Manfaat Motivasi.....	18
3. Teori Motivasi Isi.....	21
4. Model Motivasi.....	26
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Kerangka Konseptual.....	30
E. Hipotesis.....	21

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	33
C. Definisi Operasional	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan.....	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, sebuah perusahaan memerlukan karyawan atau pekerja yang termotivasi supaya lebih rajin lagi, memiliki hasrat keinginan dan semangat juang yang kokoh. Motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negative yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)15/2/24

bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Gaya Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167).

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus

dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Menurut Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang pekerja mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan terlaksana. Jadi kinerja (*performance*) karyawan dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerjanya yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, memotivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan.

Dalam melakukan usaha meningkatkan motivasi kerja ini, PT. Baja Agung Kharisma Utama telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan motivasi kepada seluruh karyawannya.

PT. Baja Agung Kharisma Utama, yang bergerak di bidang alat-alat berat dimana setiap pemimpin didalam suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Baja Agung Kharisma Utama ”.**

B. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai: Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Baja Agung Kharisma Utama

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini antar lain adalah untuk mengetahui dan menguji Gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Baja Agung Kharisma Utama

D. Mamfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini penulis harapkan dapat bermamfaat sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang motivasi bekerja khususnya dalam satu instansi maupun lembaga.

2. PT. Baja Agung Kharisma Utama sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Hill dan Caroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Fungsi utama pemimpin pada zaman mana pun ia berperan adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi zamannya. Hal tersebut dilakukan bersama-sama dengan orang-orang yang dipimpinnya; sesuai dengan posisi dan peran masing-masing dari dan dalam organisasi yang dipimpinnya, serta dengan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban yang menghikmati kehidupan masyarakat bangsa bahkan bangsa-bangsa.

Kompetensi dan kualifikasi kepemimpinan yang tersirat dalam tugas dan fungsi pemimpin tersebut pada hakikinya berlaku pada setiap zaman. Untuk dapat berperan seperti itu, maka kepemimpinan harus memiliki kompetensi dan karakteristik yang terkandung dalam pengertian arif, efektif, dan produktif dihubungkan dengan berbagai tantangan internal dan eksternal dari organisasi yang dipimpinnya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/2/24

Kepemimpinan dikatakan berhasil jika yang dipengaruhi mau melakukan apa yang dikehendaki oleh yang mempengaruhi (pimpinan). Namun berhasil belum tentu efektif. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakan dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, penuh keyakinan, bukannya terpaksa, dan merasa bahwa apa yang dikerjakan dianggap sesuai dengan harapannya (Soehardi Sigit, 2003).

2. Gaya kepemimpinan

Dalam gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi, dapat dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Carroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut: dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya; Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

a. Gaya Kepemimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Banyak gaya yang dewasa ini digunakan mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pemimpin pada dasarnya dikategorikan lima tipe, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Dalam hal ini pengambilan keputusan seorang manajer yang otoratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang Otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pemimpin yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional. Dapat disimpulkan bahwa gaya otokratik bukan yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena unsur manusia sering diabaikan.

b. Tipe Paternalistik

Seorang pimpinan yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut: Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungannya ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menjual kepada para bawahannya tanpa melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan; Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak; Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kebutuhan fisik para bawahannya sudah terpenuhi. Apabila sudah terpenuhi maka para bawahan akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Orientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistik ditujukan pada dua hal, yaitu

penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anak-anaknya.

c. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan. Seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe *Laissez Faire*

Persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas.

Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

e. Tipe Demokratik

Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratis yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pada umumnya disadari bahwa ada biaya yang harus dipikul oleh organisasi dengan adanya kepemimpinan yang demokratis.

Ciri pemimpin yang demokratis dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, (1961) dalam Handoko, (2003) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

- a. Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer
- b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi member bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

- c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.
- d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

3. Sikap Yang Dimiliki Seorang Pemimpin

Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang keberanian, bermimpi dan mengabdikan diri menuju pemenuhan harapan. Dalam organisasi, kepemimpinan adalah tentang kepercayaan diri dan pengambilan keputusan. Cara berpikir dan bertindak sebagai pemimpin dalam organisasi harus membuat orang memandang anda dan percaya pada anda akan kemampuan anda.

Terdapat beberapa sikap layak yang harus dilakukan oleh seorang calon pemimpin, jika ingin menjadi seorang pemimpin yang dihargai dalam organisasinya. Beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang baik sebagai berikut;

1. Tindakan kepemimpinan yang efektif Adalah penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki karakter yang kuat dan dapat dipercaya. Dia harus mampu memimpin para pengikutnya. Kepemimpinan dalam organisasi yang efektif

harus melibatkan dan membimbing para pengikutnya ke arah yang benar, membantu mereka mencapai tujuan yang diharapkan. Kata-kata dalam kepemimpinan organisasi akan efektif jika disertai dengan tindakan. Jadi, dalam organisasi seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi para pengikutnya melalui kehidupan dan tindakannya sendiri. Hal ini yang menyatakan kemudian bahwa dia mendapatkan hak moral untuk memimpin organisasi.

2. Seorang pemimpin organisasi yang antusias adalah pemimpin yang baik. Tujuannya adalah memotivasi pengikutnya untuk bekerja dan merealisasikan rencana. Keterampilan kepemimpinan dalam organisasi sangat mendorong para pengikutnya untuk mengambil upaya menuju tujuan yang diharapkan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang antusias dan berpikiran terbuka akan lebih didekati oleh para pengikutnya. Didekati adalah salah satu atribut mendasar yang membantu orang lain merasa nyaman dengan pemimpin dalam organisasi mereka.
3. Selanjutnya adalah memunculkan kepercayaan diri, sebagai penentu kunci dari kepemimpinan dalam organisasi yang sejati! Tanpa kepercayaan diri, seorang pemimpin tidak bisa mengharap orang lain untuk mengikutinya. Kepercayaan diri seorang pemimpin yang dimiliki dalam dirinya, diterjemahkan ke dalam tindakan untuk mengambil keputusan yang tepat dan tindakan yang efektif.
4. Mampu untuk tetap tenang dalam semua jenis situasi adalah bagian penting dari menjadi seorang pemimpin yang baik. Rasa tenang membantu anda dalam mengambil keputusan yang tepat. Sebagai seorang pemimpin, anda harus berpikir dengan tenang dalam segala situasi dan berpikir ke arah pencapaian

rencana dari tujuan. Anda tidak boleh untuk kehilangan ketenangan dalam situasi kritis, karena hasil sepenuhnya tergantung pada keputusan yang anda ambil. Pengambilan keputusan yang tepat menjadikan anda seorang pemimpin yang baik!

- Strategi kepemimpinan efektif

a. Mengetahui keadaan anak buah untuk menjadi pemimpin yang baik, anda harus tahu dan memahami anak buah. Anda perlu membuat pilihan, memberikan tanggung jawab dan memilih orang-orang yang layak untuk mengimplementasikan keputusan anda. Memahami potensi anak buah anda adalah penting bagi pelaksanaan kerja yang tepat. Membuat pilihan yang adil dan tepat pada waktu yang tepat adalah ciri yang baik untuk kepemimpinan dalam organisasi.

b. Menghargai orang lain

Untuk menjadi pemimpin yang baik, seseorang harus selalu ingat bahwa dia memimpin banyak orang. Orang-orang inilah yang membuatnya menjadi seorang pemimpin dan kemudian mengikuti dia. Hal ini tidak adil untuk jika tidak memperhatikan apa yang pengikutnya inginkan. Para pengikut memiliki harapan dari pemimpin mereka. Pemenuhan harapan mereka memiliki dampak langsung pada kekaguman mereka pemimpin mereka. Untuk menjadi pemimpin yang baik, anda perlu pemahaman dan perhatian dengan orang-orang di bawah anda. Anda perlu untuk membantu mereka memerangi kelemahan mereka, memuji kekuatan mereka dan membawa mereka bersama di jalan kesuksesan.

- c. **Komitmen terhadap pekerjaan anda dan kepedulian bagi orang-orang membuat anda seorang pemimpin yang baik. Semoga uraian di atas dapat membawa dampak yang bagus terhadap kepemimpinan dalam organisasi.**

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan –kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran – saran dan rekomendasi – rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Manullang (2009) menyatakan bahwa ”Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut berkegiatan segala daya dan upayanya”. Sedangkan menurut Nawawi (2007), ”Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Teori Motivasi

Menurut Robbins (2002), ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1. Herzberg Two factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian tentang motivasi terhadap 200 akuntan dan insinyur yang dipekerjakan di berbagai perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania. Masing – masing responden diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemotivasi disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

2. Maslow Theory

Maslow mengemukakan hasil – hasil pemikirannya mengenai motivasi kerja manusia dalam bukunya "*Motivation and Personality*". Menurutny seseorang bekerja atau berprilaku karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhannya dan kebutuhan manusia itu memiliki tingkatan atau hirarki. Ia

mengelompokkan semua kebutuhan manusia dalam 5 (lima) tingkatan atau yang biasa disebut dengan hirarki kebutuhan Maslow, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti pangan, sandang dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental dan
- c. psikologis, termasuk di dalamnya terbebas dari ancaman fisik dan kehilangan pekerjaan.
- d. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan pergaulan dan diterima dalam lingkungan sosialnya, kasih sayang dan afiliasi yaitu hasrat untuk mendapatkan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.
- e. Kebutuhan akan penghargaan dan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol – simbol status.
- f. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Siagian (2002) Menurut Maslow 5 (lima) kategori tersebut saling berkaitan dalam bentuk hirarki yang teratur, dimana satu kategori kebutuhan hanya menjadi aktif apabila tingkat kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Ada banyak kebutuhan, namun kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Tingkat terendah dalam hirarki adalah tingkat kebutuhan fisiologis dan yang tertinggi adalah aktualisasi atau perwujudan diri. Sejalan dengan berkembangnya dunia bisnis dan semakin berkembangnya kehidupan organisasi, maka teori klasik Maslow diatas semakin berkembang atau disempurnakan karena semakin berkembang dan bervariasi pula hirarki kebutuhan manusia yang pada awalnya hirarki

kebutuhan tersebut diklasifikasikan atas dua tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Selanjutnya teori motivasi Maslow ini dikembangkan dan dilengkapi oleh Maslow dan Lowery pada tahun 1998. Mereka mengembangkan kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu tingkat yang kelima ke dalam 4 (empat) tingkatan kebutuhan yang berbeda yaitu :

- a. *Cognitive* yaitu kebutuhan untuk mengetahui, memahami dan menelusuri
- b. *Aesthetic* yaitu kebutuhan akan keseimbangan, keteraturan dan keindahan
- c. *Self Actualization* yaitu kebutuhan untuk diakui aspirasi dan harapannya dan menyadari potensi diri.
- d. *Self – transcendence* yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan sesuatu yang melebihi egonya atau keinginan menolong orang lain dan memenuhi aspirasi.

Alderfer berusaha untuk mengadakan revisi terhadap teori Maslow. Alderfer mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia pada kenyataannya tidaklah berjenjang, tetapi menuntut pemuasan secara serentak. Misalnya manusia butuh makanan untuk mengatasi laparnya, dan sekaligus juga butuh rasa aman dan bebas dari ancaman fisik dan kehilangan pekerjaan.

3. ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG Alderfer merupakan perluasan dari teori Maslow dan Herzberg. Teori ERG tidak terlalu berbeda dengan teori Maslow yang menyetengahkan tingkatan – tingkatan kebutuhan manusia. Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi individu, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

- b. *Relatedness Needs* (kebutuhan keterhubungan)
- c. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- d. *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan) Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki setiap individu.

4. *Theory X and Theory Y* dari Douglas McGregor

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia : negative dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi – asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

- a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :
 - 1) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindari atau bermalas – malas dalam bekerja.
 - 2) Pada saat manusia tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hokum jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh.
 - 3) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
 - 4) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan mengambarkannya dengan sedikit ambisi.

b. Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia dapat mengembangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

2. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep dan Tanjung, 2003).

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/2/24

- 1) **Tanggung jawab (*Responsibility*)**. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang **berpotensi**, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul **tanggung jawab** yang lebih besar.
- 2) **Prestasi yang diraih (*Achievement*)**. Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. **Pencapaian** prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang **bersangkutan** untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 3) **Pengakuan orang lain (*Recognition*)**. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, **bahkan** bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
- 4) **Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)**. Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk **berforma tinggi**. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah **mencapai** sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan **bagi** pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat **menentukan** bagi motivasi untuk berforma tinggi, Leidecker dan Hall dala **Timpe (2002)**.
- 5) **Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*)**. Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk **meningkatkan** kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada **karyawan** untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang **akan** mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2008).
- 6) **Kemajuan (*Advancement*)**.
Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pagawai dalam melakukan pekerjaan, **karena** setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang **lebih tinggi**, mendapatkan peluang untuk meningkatkan

pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2003) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain :

1) Gaji

Menurut Robert W Braid dalam Timpe (2002) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2) Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja Maslow dalam Robbins (2007).

3) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4) Hubungan kerja

Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan. Robbins, (2007).

5) Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6) Status

Status adalah posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang menunjukkan statusnya Myers dalam Robin (2007)

3. Teori Motivasi Isi

a.1. Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda.

1. Kebutuhan fisiologikal (Faali)
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan harga diri (esteem needs)
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan – kebutuhan pada teori tata tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif.

a.2. Teori Eksistensi –Relasi-Pertumbuhan

Teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori ERG (Existence, Relatedness, dan Growth needs) dikembangkan oleh Aldefefer. Aldefefer mengelompokkan kebutuhan ke dalam tiga kelompok :

1. Kebutuhan eksistensi (existence needs)
2. Kebutuhan hubungan (relatedness needs)
3. Kebutuhan pertumbuhan (growth needs)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling kongkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang kongkret (abstrak).

Teori ERG dari Aldefefer ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

a.3. Teori Dua Faktor

Teori ini juga dinamakan teori hygiene- motivasi di kembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

2. Tanggung jawab (responsibility).
3. Kemajuan (advancement).
4. Pekerjaan itu sendiri.
5. Capaian. (achievement).

6. Pengakuan (*recognition*).

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, meliputi faktor-faktor:

1. Administrasi dan kebijakan.
2. Penyeliaan.
3. Gaji.
4. Hubungan antar pribadi.
5. Kondisi kerja.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif sedangkan yang termasuk dalam faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif.

a.4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satu asumsi Adams ialah jika orang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji / penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka.

Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut :

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan.
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan.

3. Makin besar persepsi ketidakadilan, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.

4. Orang akan mempersiapkan ketidakadilan yang tidak menyebarkan daripada ketidakadilan yang menyenangkan,

Menurut Lawler, teori keadilan dan teori harapan cenderung membuat perkiraan- perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan. Corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk proaktif.

a.5. Teori Motivasi Berprestasi (Achievement motivation)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (Need For Achievement), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (Need For Power), dan kebutuhan untuk berafiliasi/ berhubungan (Need For Affiliation).. penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi.

Kebutuhan untuk berprestasi (Need For Achievement), adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dorongan ini disebut kebutuhan untuk berprestasi (the achievement need = nAch).

Kebutuhan untuk berkuasa (Need For Power), adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Kebutuhan untuk berafiliasi/ berhubungan (Need For Affiliation), kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih disukai dan

diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

a.6. *Teori Penguatan (Reinforcement Theory)*

Teori ini mempunyai dua aturan pokok : aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Penguatan dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban yang diinginkan) atau negatif (menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang diinginkan telah diberikan , tetapi organisme harus membuat antara aksi atau tindakannya dengan sebab akibat. Siegel dan Lane (1999:45), mengutip Jablonke dan De Vries tentang bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja., yaitu dengan:

1. Menentukan apa jawaban yang diinginkan
2. Mengkomunikasikan dengan jelas perilaku ini kepada tenaga kerja.
3. Mengkomunikasikan dengan jelas ganjaran apa yang akan diterima tenaga kerja jika jawaban yang benar terjadi
4. Memberikan ganjaran hanya jika jika jawaban yang benar dilaksanakan.
5. Memberikan ganjaran kepada jawaban yang diinginkan, yang terdekat dengan kejadiannya.

a.7. *Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)*

Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (intentions)/ tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, bila didasarkan oleh prakarsa

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan berusaha mencapaitujuan-tujuan yang telah di tetapkan. Bila seseorang tenaga kerja yang lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu besar.

a.8. Teori Harapan (Expectancy)

Model harapan dari Lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seseorang dihitung dengan rumus sebagai berikut : Menurut Lawler, factor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya upaya menyebabkan tercapainya unjuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri, pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain.

Besar kecilnya harapan P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai unjuk kerja tertentu) yang ditentukan oleh faktor seperti pengalaman, kertarikan dari hasil keluaran, kepercayaan, harapan, situasi aktual dan komunikasi dari orang lain.

4. Model Motivasi

Menurut Arep (2003) beberapa model motivasi dapat dibedakan menjadi:

1. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (barang atau uang) saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahaan agar gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA

melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan dan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik.

Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi menurut sumber daya ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerjaseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2005), “Jenis-jenis motivasi dapat dibedakan menjadi:

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberika hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu singkat akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia, yaitu:

- 1) Motivasi positif, merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
- 2) Motivasi negatif, sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan
- 3) Motivasi dari dalam, timbul pada diri pekerja pada waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri
- 4) Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi ini biasanya dikaitkan dengan imbalan“

C. Penelitian terdahulu

Lastiar (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. BRI, Tbk. Divisi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)15/2/24

Regional Wilayah Iskandar Muda Medan". Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.654. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.428 yang berarti 42,8 % variasi variabel terikat (Motivasi Kerja) mampu dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dan 57,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 9,988 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga Fhitung > Ftabel (9,988 > 4,08) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. BRI, Tbk. Divisi Regional Wilayah Iskandar Muda Medan. Pada uji t, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. penelitian tersebut, menunjukkan bahwa: Hasil penghitungan koefisien korelasi product moment sebesar 0,830 bernilai positif, hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI, Tbk. Divisi Regional Wilayah Iskandar Muda Medan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan Lastiar (2008) dengan penelitian ini sendiri adalah, penelitian yang dilakukan Lastiar (2008) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan di dalam organisasi terhadap motivasi, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2010) adalah, penelitian yang dilakukan Ulfa (2010) adalah untuk mengetahui pengaruh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)15/2/24

gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ulfa (2010) menggunakan gaya kepemimpinan situasional sebagai variabel X, sedangkan penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali bebas sebagai variabel X, dan motivasi kerja sebagai variabel Y.

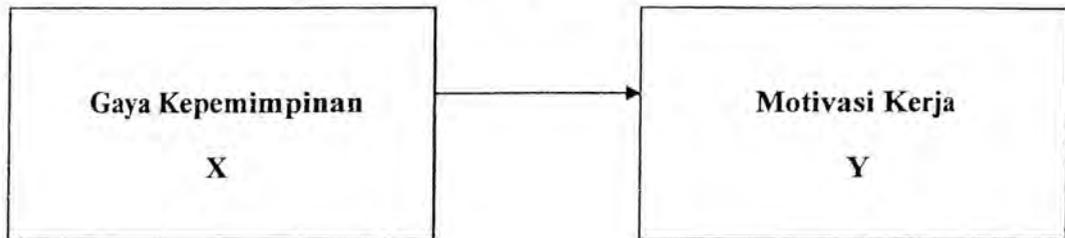
D. Kerangka Konseptual

Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya Kepemimpinan Demokratis, ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas yaitu memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2010:3).

Berdasarkan Pernyataan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. 2.1
Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut "Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Baja Agung Kharisma Utama".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010, hal.13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2010, hal.55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Baja Agung Kharisma Utama di Jalan. Jl. Raya Medan

Tanjung Morawa km 16,8 Deli Serdang..

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)15/2/24

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian sudah selesai sampai September 2014. Berikut waktu penelitian yang

penulis lakukan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu

No	Kegiatan	September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal dan Seminar propo Sal-	█	█	█	█				
2	Seminar hasil					█	█	█	█
3	Penyelesaian skripsi dan bimbingan skripsi					█	█	█	█
4	Pengajuan sidang meja hijau								█

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian 2014

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Baja Agung Kharisma Utama yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10%. Sugiyono (2010, hal.124) Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10% , dan diambil sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi dan seterusnya. Oleh Isaac dan Michael (dalam buku Sugiyono, 2010, hal.126), mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sangatlah relative kecil maka jumlah populasi dalam penelitian ini akan diajdikan sebagai sampel secara keseluruhan yang berjumlah sebanyak 40 orang, maka penelitian ini disebut dengan penelitian sampel jenuh.

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010, hal.59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X)

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010, hal.59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.	a. Pengambilan keputusan b. Kemampuan memotivasi bawahan c. Mengarahkan kelompok mencapai tujuan d. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri	a. Disiplin b. Kerjasama c. Kepuasan d. Partisipasi	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian 2014

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010, hal.172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di kantor PT. Baja Agung Kharisma Utama Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 17.0 for*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/2/24

windows. Parulian (2011, hal.2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak

valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011, hal.3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel.
- 3.

2. Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi linear sederhana ini digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Persamaan regresi untuk prediktor (variabel independen) :

$$Y = a + b_{xy} + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

e = Tingkat Kesalahan

X = Gaya Kepemimpinan

Parulian (2011, hal.7-1) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi linear sederhana ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Melihat tabel coefficients :
 1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
 3. Koefesien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel

independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 17.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel One-Sample Test

Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika $\text{sig} > 0,05$ atau Ho ditolak jika $\text{sig} < 0,05$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS statistic 19.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel Model Summary

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/2/24

Melihat nilai R.Square (koefesien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah penulis melakukan mulai dari Penyebaran kuesioner dan mendapatkan hasil dengan cara mengguakan data SPSS 17.00 for windos, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan terhadap maotivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesisnya dapat diterima sesuai dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut : Variabel Motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,081 > 2,042$) dan Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,768 > 2,042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT. Baja Agung Kharisma Utama
2. Konstanta bernilai 15.272. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Baja Agung Kharisma Utama dapat ditingkatkan sehingga akan memberikan motivasi kerja. Setiap 1% perubahan variabel maka motivasi kerja akan meningkat.
3. Untuk validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 38$, sehingga $(0,05:38)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,320. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 11 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)15/2/24

penelitian. untuk hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa reliabilitas diperoleh 0,756 dan mempunyai nilai kemandapan alpha 75,6 yang berada pada dinilai alpha cronbach's 0,61 s.d 0,80 yang berarti data di atas reliabel.

4. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,522 Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas dapat menjelaskan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat sebesar 52,2% Pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan artinya dengan adanya gaya kepemimpinan yang diberikan pihak Pada PT. Baja Agung Kharisma Utama agar lebih meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

A. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas yaitu mengenai tentang seputar gaya kepemimpinan mulai dari arahan pada bawahan, memberikan perintah, mengambil keputusan, memberikan kebebasan, membangun kerjasama, menyelesaikan tugas, memberikan dorongan, mengembangkan diri karyawan, maka dalam skripsi ini penulis memberikan saran-saran yaitu :

1. Hendaknya Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang antusias dan berpikiran terbuka akan lebih didekati oleh para karyawannya. Didekati adalah salah satu atribut mendasar yang membantu orang lain merasa nyaman dengan pemimpin dalam organisasi perusahaan tersebut.
2. Gaya Kepemimpinan yang terbuka maka akan selalu memberikan motivasi bagi karyawan yang aktif agar kinerja para karyawan mampu tercapai dengan baik.

3. Kepemimpinan dalam organisasi yang efektif harus melibatkan dan memotivasi para karyawannya ke arah yang benar, membantu mereka mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Nitisemito Alex S., 2006, *Manajemen Personalia*, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Setyaningsih, Sri H. 2005. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Gaya Kpemimpinan*
: Jakarta
- Usman, Husaini. 2008. *MANAJEMEN (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Wahjosumidjo. 2006. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta