

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PEMETIK TEH PADA PT. LAMTEH CIANJUR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM)

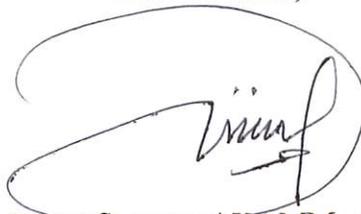
**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PEMETIK TEH PADA PT. LAMTEH CIANJUR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 29/07/2017

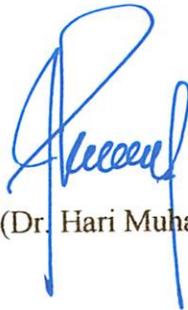
Silvi Apriliyanti
021113086

Menyetujui
Dosen Penilai,



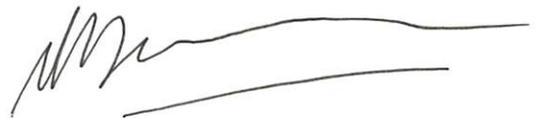
(Ketut Sunarta, AK., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Dewi Atika, SE., M.Si.)

ABSTRAK

SILVI APRILIYANTI. NPM : 021113086. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pemetik Teh Pada PT.Lamteh Cianjur. Pembimbing : HARI MUHARAM dan DEWI ATIKA., 2017.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Motivasi kerja karyawan dengan metode-metode kepemimpinan yang telah ditentukan perusahaan juga dapat mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi karyawan agar kinerja dalam bekerja menjadi lebih baik, sehingga pendapatan perusahaan dapat meningkat, dan kesejahteraan karyawan pun menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan, mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan, dan mengetahui dan menganalisa seberapa kuat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pemetik teh pada PT.Lamteh Cianjur.

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, menyebarkan angket (kuesioner) yang berjumlah 109 karyawan. Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel digunakan metode analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS 22*.

Hasil pengolahan data menunjukan gaya kepemimpinan pada PT.Lamteh Cianjur sedang, dan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh cianjurpun sedang. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh cianjur. kuesioner menunjukan rata-rata jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh Cianjur dengan koefisien korelasi sebesar 0.486 artinya gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil Analisis Koefisien Determinasi di peroleh gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya sebesar 76,38% dijelaskan oleh variabel lain diluar gaya kepemimpinan dan hasil uji hipotesis Koefisien Korelasi menunjukan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,749 > 1.6592$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Gaya kepemimpinan demokratis dengan Motivasi kerja karyawan. Saran yang diajukan oleh penulis adalah Pimpinan harus terbuka dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kritik dan saran, dan mengikut sertakan dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan Rahmat Hidayahnya penulisan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pemetik Teh Pada PT.Lamteh Cianjur” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik isi maupun penyajiannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dan mendorong dalam upaya penyempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Tutus Rully, SE., MM. selaku Sekretaris program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Dr. Hari Muharam, SE., MM selaku ketua komisi pembimbing dan Dewi Atika, SE., M.Si. selaku anggota komisi pembimbing.
5. Nina Agustina, SE., MM. selaku Wali Dosen kelas B Manajemen.
6. Dosen-dosen Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah melayani mahasiswa/i selama perkuliahan.
8. Keluarga Besar PT.Lamteh Cianjur yang telah membantu dalam memberikan data dan gambaran umum perusahaan.
9. Kedua Orang Tua tercinta, Firman Andriyanto dan Lina Darlinawati yang senantiasa memberikan do'a , semangat serta dukungan moral maupun material selama ini.
10. Sahabat-sahabat Poppy Maryanti, Epi Pipin Alpiyanti, Dini Damayanti, Nanda Aprilianti, Dhea Istiqomah, Refani Rahayu yang senantiasa selalu memberikan semangat serta doanya.
11. Teman-teman kelas B Manajemen 2013, yang telah sama-sama berjuang untuk menjadi yang terbaik dalam kelas.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi dapat bermanfaat dan berguna bagi semua yang membutuhkannya. Saran dan kritik yang membangun senantiasa dinantikan untuk memperbaiki segala kekurangan yang ada.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Perumusan Masalah.....	5
1.2.3 Batasan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	12
2.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan	13
2.2.4 Indikator tipe Gaya kepemimpinan	15
2.3 Motivasi Kerja	19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.....	19
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.3.3 Jenis-jenis Motivasi kerja	21
2.3.4 Proses Memotivasi Kerja	22
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.3.6 Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	25
2.4 Penelitian Sebelumnya	27
2.5 Kerangka Pemikiran	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2.1	Objek penelitian.....	32
3.2.2	Unit Analisis	32
3.2.3	Lokasi Penelitian	32
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian.....	32
3.4	Operasional Variabel	33
3.5	Metode Penarik Sampel.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	35
3.7	Metode Pengolahan atau Analisis Data	36
3.7.1	Uji Validitas	36
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.7.3	Analisa Koefisien Korelasi.....	38
3.7.4	Analisa Koefisien Determinasi.....	39
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	39

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Penelitian	41
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT.Lamteh cianjur.	41
4.1.2	Kegiatan Usaha	41
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	41
4.1.4	Visi dan Misi.	43
4.1.5	Profil Responden.	43
4.2	Pembahasan	46
4.2.1	Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT.Lamteh Cianjur.....	46
4.2.2	Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	54
4.2.3	Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Lamteh Cianjur ...	55
4.2.4	Hasil Penelitian Motivasi Kerja	63
4.2.5	Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Lamteh Cianjur ..	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.	68
5.2	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kehadiran Karyawan Ciwangi 1	2
Tabel 1.2	Ketentuan Umum Absensi PT.Lamteh Cianjur	3
Tabel 1.3	Hasil Produksi Pucuk Basah Ciwangi 1.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	36
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan	37
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis	38
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan	38
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian Korelasi.....	39
Tabel 4.1	Profil Responden pada PT.Lamteh cianjur Berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2	Profil Responden pada PT.Lamteh cianjur Ciwangi 1 Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3	Profil Responden pada PT.Lamteh cianjur Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4	Profil Responden pada PT.Lamteh cianjur Berdasarkan Status	45
Tabel 4.5	Pendapat responden mengenai pernyataan “pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan - kritikan”	46
Tabel 4.6	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai”	47
Tabel 4.7	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan”	47
Tabel 4.8	Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para	48
Tabel 4.9	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya”	48
Tabel 4.10	Pendapat responden mengenai pernyataan “Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi”	49
Tabel 4.11	Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan semangat dalam bekerja karena ada program bonus yang dirancang perusahaan”	49
Tabel 4.12	Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil”	50
Tabel 4.13	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi”	50

Tabel 4.14	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pimpinan tidak ada di lapangan”	51
Tabel 4.15	Pendapat responden mengenai pernyataan “Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama”	51
Tabel 4.16	Pendapat responden mengenai pernyataan “Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan karyawannya”	52
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Kelas Interval	52
Tabel 4.18	Hasil Analisis SPSS Gaya Kepemimpinan Demokratis	53
Tabel 4.19	Pendapat responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku”	54
Tabel 4.20	Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan”	54
Tabel 4.21	“Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini”	55
Tabel 4.22	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja”	55
Tabel 4.23	Pendapat responden mengenai pernyataan “Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya”	56
Tabel 4.24	Pendapat responden mengenai pernyataan “Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik, dan teliti”	56
Tabel 4.25	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain”	57
Tabel 4.26	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan”	57
Tabel 4.27	Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik”	58
Tabel 4.28	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan” pekerjaan pada tabel berikut ini.	58
Tabel 4.29	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan”	59
Tabel 4.30	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain”	59
Tabel 4.31	Distribusi frekuensi data variabel gaya kepemimpinan demokratis Kelas interval	60
Tabel 4.32	Hasil analisis SPSS Motivasi Kerja Karyawan.....	60

Tabel 4.33 Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan 62

Tabel 4.34 Kriteria Penilaian Korelasi..... 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 GrafikDiagram Data Kehadiran Karyawan Pemetik Ciwangi 1.....	3
Gambar 1.2 Grafik Diagram Data Hasil Produksi Pucuk Basah Ciwangi 1	4
Gambar 2.1 Proses Motivasi	23
Gambar 2.2 Proses Motivasi	23
Gambar 2.3 Konstelasi Penelitian	31
Gambar 3.1 Kurva Hipotesis Penerimaan dan Penolakan.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	42
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	44
Gambar 4.3 Usia	44
Gambar 4.4 Pendidikan	45
Gambar 4.5 Status	46
Gambar 4.6 Histogram Data Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis	53
Gambar 4.7 Histogram Data Variabel Motivasi Kerja Karyawan	61
Gambar 4.8 Kurva Hipotesis Penerimaan dan Penolakan.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan itu sendiri dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Tujuan perusahaan dengan adanya penelitian diharapkan perusahaan dapat mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dengan metode-metode kepemimpinan yang telah ditentukan, selain itu juga perusahaan juga dapat mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi karyawan agar kinerja dalam bekerja menjadi lebih baik, sehingga pendapatan perusahaan dapat meningkat, dan kesejahteraan karyawan pun menjadi lebih baik.

Kepemimpinan diperusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga seorang pemimpin dapat memerankan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan agar dapat digunakan untuk memotivasi bawahannya.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin untuk menciptakan motivasi didalam diri setiap karyawan (kartono, 2008). Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Dalam perkembangannya, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan agraris ini menginginkan tujuan perusahaan tercapai serta karyawan yang bekerja mampu bekerja secara maksimal. Hal ini tidak lepas dari bagaimana seseorang memotivasi dirinya sendiri serta memotivasi itu muncul dari luar dirinya.

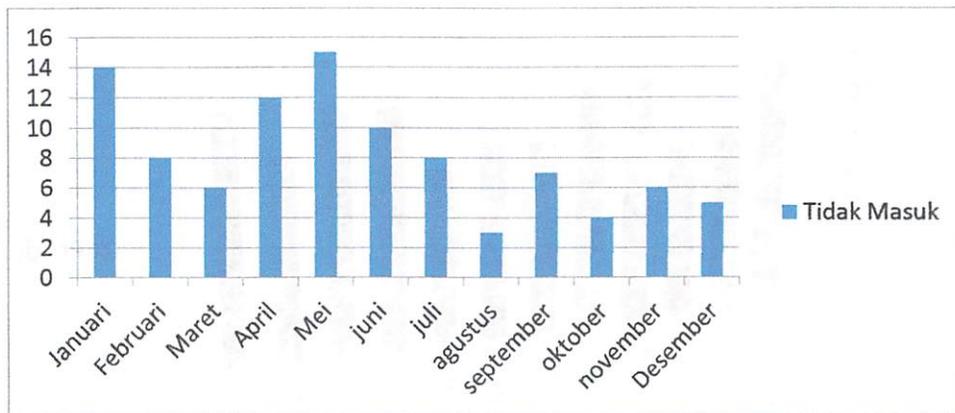
Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Wijaya Supardo (2006:4). Memotivasi orang dalam bekerja bermacam-macam, ada mengerjakannya karena imbalan, ada yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan, bahkan ada yang Karena pekerjaan tersebut memberikan *prestige* yang tinggi. Sangatlah penting meningkatkan motivasi dalam diri karyawan, terutama bagi pemimpin.

PT. Lamteh adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penanaman dan pengolahan teh. Seiring berjalannya waktu PT. Lamteh tidak hanya mengacu pada penanaman teh saja, tetapi sekarang ini sedang mencoba menjalankan penanaman kopi yang lamanya sekitar satu tahun. PT. Lamteh ini terbagi menjadi 3 bagiannya itu ciwangi 1, ciwangi 2, dan ciwangi 3. Jadi di PT. Lamteh ini ada 6 bagian kepala yang mewakili atau yang melingkupi jalannya suatu perusahaan. karyawan PT.Lamteh bekerja tidak sesuai standar, malas bekerja, hal ini bisa juga karena pemimpin yang kurang memberi dorongan secara langsung kepada karyawannya, dan kurangnya kehendak atasan untuk menindak lanjuti secara tegas standar-standar pekerjaan yang ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Ciwangi 1
PT.Lamter Cianjur Tahun 2016

Tahun 2016				Persentase Ketidak hadiran (%)
Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk	
Januari	162	14	148	23%
Februari	150	8	142	12%
Maret	147	6	141	9%
April	160	12	148	19%
Mei	163	15	148	24%
Juni	159	10	149	15%
Juli	156	8	148	12%
Agustus	147	3	146	4%
September	142	7	140	10%
Oktober	142	4	138	6%
November	151	6	145	9%
Desember	153	5	148	8%
Jumlah	1832	98	1740	

Sumber data.PT.Lamteh cianjur



Gambar 1.1

Grafik Diagram Data Kehadiran Karyawan pemetik ciwangi 1 PT.Lamteh cianjur 2016

Ketentuan umum absensi di PT.Lamteh jam kerja normal ditetapkan untuk suatu kegiatan usaha yang relative sudah diatur.

Tabel 1.2

Ketentuan umum absensi PT.Lamteh cianjur

Hari	Jam Kerja
Senin – minggu	06 - 00 – 13 – 00
Jumat	Libur

Sumber.PT.Lamteh Cianjur

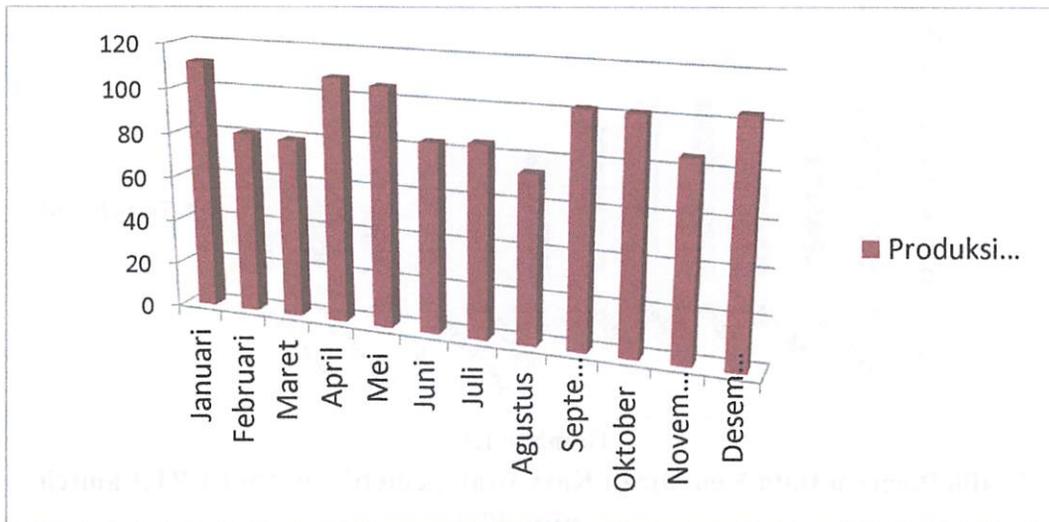
Pada tahun 2016 karyawan yang tidak masuk dari bulan Januari sampai dengan Desember dengan jumlah 98 karyawan, dan jumlah karyawan yang masuk dari bulan Januari sampai dengan Desember 1740, dengan jumlah karyawan pada tahun 2016 sebanyak 1832.

Tabel 1.3

Hasil Produksi Pucuk Basah Ciwangi 1 PT.Lamteh cianjur Tahun 2016

No	Bulan	Produksi Pucuk Basah Afd.Ciwangi 1
1	Januari	111.660
2	Februari	80.981
3	Maret	79.476
4	April	108.263
5	Mei	105.900
6	Juni	83.677
7	Juli	84.844
8	Agustus	73.978
9	September	102.176
10	Oktober	101.956
11	November	85.648
12	Desember	104.106
	Jumlah	1.122.665

Sumber data.PT.Lamteh cianjur



Gambar 1. 2
Garfik Diagram Data Hasil Produksi Pucuk Basah Ciwangi 1
PT.Lamteh cianjur Tahun 2016

PT. Lamteh Cianjur memiliki standar produksi yang harus dicapai yaitu 100.000 kg setiap bulannya. Berdasarkan data diatas tahun2016 jumlah produksi teh basah diatas mengalami turun naik.

Terjadinya tingkat absensi yang buruk dan hasil produksi yang tidak mencapai target pada PT.Lamteh Cianjur mengindikasi bahwa semangat kerja karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang belum optimal. Penerapan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana harus dapat memberikan dan perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawan. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan memerintah. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Dengan begitu, setiap karyawan akan termotivasi menjalankan tugasnya dengan senang hati tanpa keterpaksaan dan bisa memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengarahannya yang baik pada bawahannya sehingga sebagian besarnya karyawan melakukan pekerjaan dengan keterpaksaan dan memberikan hasil yang tidak maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawannya, agar tidak terjadinya tingkat absensi yang buruk dan hasil pencapaian produk Teh basah selalu stabil dan tidak menurun setiap bulannya.

Komunikasi kerja antara atasan dan bawahan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang serasi dan selaras, maka dari itu dari hasil wawancara saya kepada karyawan mengharapkan pimpinan mengontrol minimal dua kali dalam seminggu agar terciptanya kepemimpinan yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat dan para karyawan dapat termotivasi bekerja dengan sesuai harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pemetik Teh pada PT. Lamteh Cianjur”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan belum maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga target pencapaiannya yang diharapkan perusahaan belum terpenuhi.
2. Gaya kepemimpinannya, pemimpin yang kurang memberi dorongan secara langsung kepada karyawannya
3. Kurangnya kehendak atasan untuk menindak lanjuti secara tegas standar-standar pekerjaan yang ditetapkan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitiannya ini adalah apakah gaya kepemimpinan PT.lamteh Cianjur memiliki hubungan kuat dengan motivasi kerja karyawan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ditetapkan pada PT. Lamteh Cianjur?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Lamteh Cianjur?
3. Bagaimana hubungan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerjakaryawan PT. Lamteh Cianjur?

1.2.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu, hanya pada Gaya Kepemimpinan Demokratis saja. Batasan ini dilakukan agar penelitian lebih berfokus pada objek yang diteliti oleh peneliti. Berdasarkan penelitian awal mengenai Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT.Lamteh, peneliti memperoleh hasil yang tinggi dari kuesioner yang telah disebar pada karyawan cukup sebagai acuan Gaya Kepemimpinan yang ada padak perusahaan tersebut.

Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki rata-rata paling tinggi yaitu 60% dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan otokratis dan Laissez. Maka dari itu

peneliti membatasi penelitian ini, pada Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan Gaya Kepemimpinan yang terjadi di perusahaan tersebut

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada perusahaan yang diteliti.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisa bagaimana gaya kepemimpinan PT. Lamteh Cianjur.
2. Mengetahui dan menganalisa bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Lamteh Cianjur.
3. Mengetahui dan menganalisa bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerjakaryawan PT. Lamteh Cianjur.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat mengungkapkan permasalahan yang menjadi objek penelitian penulis dan hasil penelitian ini juga diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis mengenai sumber daya manusia Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat dijadikan referensi khususnya mengenai Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang mudah untuk dipahami, yang berhubungan dengan ilmu ekonomi khususnya manajemen mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya manusia organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeriharaan sumber daya manusia (Wilson Bangun, 2012:13).

Human resource management is the policies and practices involved out the people or human resource aspect of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising (Gary Dessler, 2003:2)

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10).

Menurut Samsudin (2009:22) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas–aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai beberapa tujuan”.

Dari beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang ini.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia, proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengembangan sumber daya manusia, proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja.
3. Pemberian kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan.

System kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian, setelah aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Pemereliharaan sumber daya manusia, setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan tetap beradaptasi pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. (Wilson Bangun, 2012:7-12)

Menurut Edy Sutrisno (2012:9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. **Pemeliharaan**

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. **Kedisiplinan**

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. **Pemberhentian**

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) yaitu :

1. **Perencanaan (*planning*)**, perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. **Pengorganisasian (*organizing*)**, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan (*directing*)**, pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian (*controlling*)**, pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan (*procurement*)**, pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*), pengembangan 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.
7. Kompensasi (*compensation*), kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seseorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program yang yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dibawah ini beberapa ahli mendefinisikan Hubungan Gaya kepemimpinan sebagai berikut:

leadership style is the manne and approach of providing direction, implementing plans, and motivating people. As seen by the employees, it includes the total pattern of explicit and implicit actions performed by their leader. (Miftaaha Thoha 2010:49)

Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. (Yayat M Herujito 2006:188)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. (Wijaya Supardo 2006:4)

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan. (Prasetyo 2005:28)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha 2010:49)

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan.

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan para ahli mendasar pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitasnya dalam memimpin. Berbagai tipe jenis gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara yang

dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

Menurut Tohardi Edy sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

1. Refresif

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

2. Parsitisipasif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

3. Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

4. Investigasi

Gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

5. Inspektif

Pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

Gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh H.Suwanto (2011:157) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan yang membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. **Gaya Kpemimpinan Yang Mendukung**
Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**
Gaya kepemimpinan yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. **Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**
Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Menurut Pasolong (2013:46), penelitian yang dilakukan oleh Lippit & White membahas tiga hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu :

1. **Gaya otokratis**, yaitu gaya kepemimpinan otoritarian dapat pula disebut **tukang cerita**, pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahannya.
2. **Gaya demokratis**, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.
3. **Gaya Laissez**, yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai sasaran dan kebijakan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihap. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sangat baik untuk terapkan agar motivasi kerja karyawan bisa lebih meningkat.

2.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003:50-53) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok / organisasi masing – masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi

sosial suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok / organisasi.

Menurut Stephen Covey Antonio (2007:20) menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan yakni sebagai perintis (*pathfinding*), penyelarar (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*modeling*).

1. Fungsi perintis (*pathfinding*), mengungkap bagaimana upaya sang pemimpin memahami dan memenuhi kebutuhan utama para stakeholders-nya, misi dan nilai-nilai yang dianutnya, serta yang berkaitan dengan visi dan strategi, yaitu kemana perusahaan akan dibawa dan bagaimana caranya agar sampai kesana;
2. Fungsi penyelarar (*aligning*), Berkaitan bagaimana pemimpin menyelaraskan keseluruhan system dalam organisasi perusahaan agar mampu bekerja dan saling sinergis. Sang pemimpin harus memahami betul apa saja bagian-bagian dalam system organisasi perusahaan. Kemudian ia menyelaraskan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi visi yang telah digariskan;
3. Fungsi pemberdaya (*empowering*), berhubungan dengan upaya pemimpin untuk menumbuhkan lingkungan agar setiap orang dalam organisasi perusahaan mampu melakukan yang terbaik selalu mempunyai komitmen yang kuat (*committed*). Seseorang pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya;
4. Fungsi dan panutan (*modeling*), mengungkap bagaimana agar pemimpin dapat menjadi panutan bagi para karyawannya. Bagaimana dia bertanggung jawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sejauh mana dia melakukan apa yang dikatakannya.

Menurut Pasolang (2008 : 34-35) mengemukakan secara operasional lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan

kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang – orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan 12 informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat / menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses / efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan 13 bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan melalui beberapa tahapan agar melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4 Indikator Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Young dalam Kartono (2003:21) Pengertian kepemimpinan yaitubentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus.

1. **Gaya kepemimpinan otokratis**
 Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otokratis tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan indikator kepemimpinan otokratis :
 - a. Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi
 - b. Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota.
 - c. Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi cuman memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan.

2. **Gaya kepemimpinan Demokratis / *Democratic***
 Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Indikator kepemimpinan demokratis.
 - a. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pemimpin tidak ada dikantor.
 - b. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya. Dan kelancaran kerja sama dari setiap warga kelompok.
 - c. Dengan begitu pemimpin demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama.

3. **Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire***
 Pada tipe kepemimpinan laissez Faire sang pemimpin praktis tidak memimpin karyawan dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua tanggung jawab harus dilakukan bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin symbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin atau ketua dewan, komandan, kepala biasanya diperolehnya melalui penyogkan, suapan atau berkat system nepotisme. Indikator gaya kepemimpinan Laissez Faire.
 - a. Keputusan dan kebijakan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.
 - b. Pemimpin hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya.
 - c. Hampir tidak ada pengarahan dari pemimpin.

Berikut ini gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170), sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan otoriter**

Jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam, proses pengambilan keputusan.

- a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.
- b. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
- c. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi/perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. **Kepemimpinan partisipatif**

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Memimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Karakteristik dari kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- a. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- c. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

3. **Kepemimpinan delegatif**

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan delegatif, yaitu:

- a. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dan itu hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan**
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi**
Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. **Kemampuan Komunikasi**
Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan**
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. **Tanggung Jawab**
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. **Kemampuan Mengendalikan Emosional**
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, terutama pekerjaan, dan tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan yang demikian yang sangat baik untuk diterapkan agar motivasi kerja karyawan tinggi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012) Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan berargumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Nadler dan Lawler menguraikan empat macam asumsi mengenai tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan harapan sebagai berikut.

1. Tingkah laku ditentukan oleh kombinasi dan faktor – faktor individu dan lingkungan.
2. Individu secara sadar dalam membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam suatu organisasi.
3. Individu mempunyai perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan sasaran yang ingin dicapai.
4. Individu memilih berbagai alternative dari tingkah laku mereka atas dasar harapan bahwa suatu tingkah laku akan dapat membawa hasil yang diinginkan.

Dibawah ini beberapa ahli mendefinisikan Motivasi Kerja Karyawan sebagai berikut:

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (indah puji hartika, 2014:160)

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Suparno Eko Widodo, 2015:187)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (soekidjo notoatmodjo, 2009:1115)

The ideas and theories behind motivation are widely spread and their main schools are: behaviourist who sees causes out of the environment, influence from the outside, biologists who see motivation out of biological approach,

mediationist who sees causes from the internal events, like wishes and urges (Hedberg Hirth Petzold, 2002:3)

Work motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”.(motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif) (Abraham Sperling 1987:183)

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak atau pendorong yang mampu mengarahkan, memberikan kontribusi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:146). Adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalit, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Dominikus Dolet Unaradjan (2013:33) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan, dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr.Sowatno (2001:147) diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Maningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Menoingkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agaa secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.3.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2004:222) terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif
Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya karena manusia senang manerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif
Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar memotivasi akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative inisemangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum. Tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003:64) menyatakan motivasi debedakan atas tiga macam :

1. Motivasi Takut(*fear motivation*)
Individu melakukan perbuatan karena takut.
2. Motivasi insentif(*incentive motivation*)
Individu melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
3. Sikap(*attitude motivation* atau *self motivation*)
Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

Jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis Hasibuan (2006:150), yaitu.

1. Motivasi Positif (Insentif positif)
Pimpinan memotivasi anggotanya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mampu memberikan prestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja anggota akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima segala sesuatu yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja anggota akan meningkat dalam waktu singkat, karena ketakutan akan hukuman lainnya.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

2.3.4 Proses Memotivasi Kerja

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui Kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

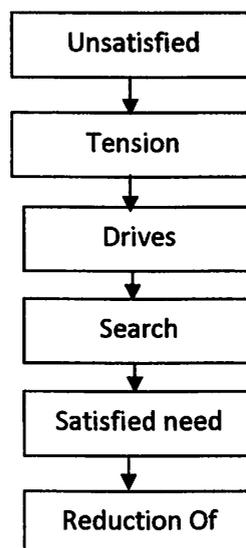
5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

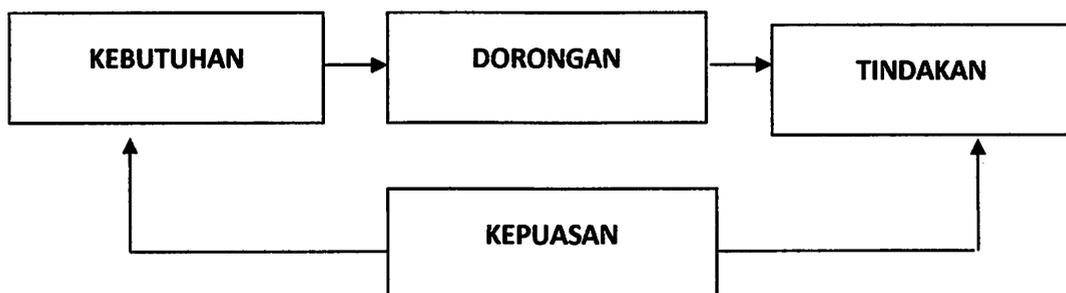
Motivasi timbul dalam diri seseorang apabila terdapat dorongan dan ketegangan dalam dirinya. Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap, maka untuk mengetahui secara jelas proses dari terbentuknya sebuah motivasi secara umum dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini gambar proses motivasi kerja.



Gambar 2.1

Proses Motivasi Rivai dan Jauvani (2009:839)

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2006:198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini.



Gambar 2.2

Proses Motivasi Ranupandojo dan Husnan (2006:198)

Setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa proses memotivasi kerja adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk menimbulkan motivasi dalam diri karyawan agar tujuan perusahaan dan kepentingan karyawan tercapai.

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2010:10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor sebagai berikut :

1. Keinginan untuk Hidup
Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan minum untuk melanjutkan hidup.
2. Keinginan untuk Suatu Posisi
Keinginan *untuk* suatu posisi atau jabatan ditempat ia bekerja dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan untuk Kekuasaan
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk *memiliki* yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan Pengakuan
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari *kebutuhan* yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut :

1. Kebutuhan Fisik dan Keamanan
Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan,minum,perumahan,seks dan yang lainnya disamping kebutuhan akan rasa aman dan nikmatinya.
2. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status dihormati, diterima sampai disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama yang lainnya.

3. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan egoistic merupakan kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengajarkan sendiri suatu pekerjaan sehingga karena berhasil menyelesaikannya.

Dua faktor yang mempengaruhi motivasi, menurut Nawawi (2008:59) yaitu:

1. Faktor ekstrinsik

Yaitu faktor yang mendorong manusia bekerja dengan baik bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dan sekaligus juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan manusia sebagai anggota organisasi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisik (gaji/upah yang cukup, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan in-natura, perumahan, dan sebagainya), juga yang non fisik (rasa aman, pengembangan karier, pemberian pujian, penghargaan dan sebagainya).

2. Faktor intrinsik

Yaitu faktor yang timbul dari kaitan antara individu pegawai dengan pekerjaannya, yang sering dinamakan sebagai job content factor. Ini meliputi, keberhasilan menyelesaikan tugas, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, memperoleh kemajuan / perubahan kedudukan melalui promosi.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan guna memenuhi kebutuhannya.

2.3.6 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Chelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008:103), indikator – indikator motivasi kerja karyawan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang. Tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Seperti : kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu, pengakuan atas prestasi.

2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tersebut akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti :

kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan.

3. Insentif

Insentif diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecah motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal. Seperti: intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian, ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan), antar pribadi dan promosi.

Indikator mengukur motivasi menurut teori kebutuhan McClelland dalam Sedarmayanti (2009:236) antara lain :

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses
2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib Secara garis besar manusia didalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan setiap pegawai atau karyawan membutuhkan kebutuhan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dan mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja Karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Randi Putra (2015)	Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta	Variabel dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas (independent variables), kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi informasi pelataran mataram Yogyakarta (Y)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari bahwa nilai r hitung sebesar 0,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

		sebagai variabel terikat (dependent variables)	
Nur Ayu Bernazir S (2013)	Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat	Menggunakan variabel bebas dan variabel tidak bebas	Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat berdasarkan hasil uji korelasi adalah sebesar 0,656 hal ini menunjukkan adanya hubungan gaya yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja
Intan juwitasari (2012)	Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan tenaga pendidikan didepartemen manajemen fakultas Ekonomi Universita Indonesia	Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, kuantitatif, variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (Ronald Lippit & Ralph K White) dalam (Thoha,1986:269) dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Faustimo Gomes,2001)	Terdapat hubungan positif bersasaran uji Z yang digunakan untuk pengujian hipotesis diaman nilai thitung 4,147 > t.table 1,96 dengan taraf kesalahan 5%
Maryam (2015)	Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Kep.Riau	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional	Pada penelitian ini tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tergolong rendah karena koefisien

		variabel bebas gaya kepemimpinan: (Anchok,2012) dan variabel terikat kinerja: (Nawawi,2006)	korelasi menggunakan product moment menunjukan nilai sebesar $r=0,243$ dimana interpretasi angka tersebut tergolong lemah atau rendah
Try Sonny Anjaswara (2005)	Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja karyawan (kasus direstoran McDonald's Mal Depok	Variabel ini meliputi gaya kepemimpinan X motivasi kerja karyawan Y	Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan memiliki motivasi yang cukup dalam melakukan pekerjaan (rataan skor 3.17). gaya kepemimpinan yang berkembang direstoran Mcdonald's Mal Depok berdasarkan persepsi karyawan adalah partisipatif. Antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja baik secara keseluruhan maupun pada masing-masing aspek motivasi kerja tidak berhubungan nyata.

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dihadapkan oleh perusahaan dan demi memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang memuaskan terhadap perusahaan.

Gaya kepemimpinan pada hakekatnya adalah salah satu aspek manajerial dalam suatu perusahaan.pada sisi implementasi manajerial, kepemimpinan adalah

kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dalam kaitannya menggerakkan orang lain maka seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan dorongan atau rangsangan agar yang dipimpin dapat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. perwujudan dari hasil kerja para karyawan adalah meningkatnya motivasi kerja.

Menurut Lewin yang dikutip oleh Maman Ukas (Kartono,2008) mengemukakan Gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu :

1. Otokratis, pemimpin yang demikian kerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati.
2. Demokratis, pemimpin yang demokratis mengaggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya dan bersifat terbuka. Agar setiap anggota nurut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Laissez-faire, pemimpin yang betipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampaui turut ikut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakara dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang termulia didunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.. sugandi (2011:141). Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis (1) Hubungan pimpinan dengan karyawan (2) Penghargaan terhadap karyawan (3) Manajemen.

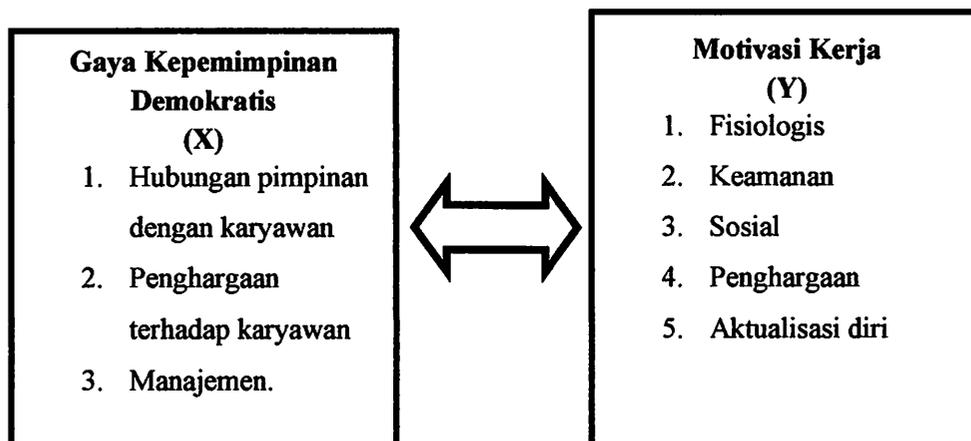
Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh pada seseorang yang berasal dari luar yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja sama secara maksimal untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi diantaranya Fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Menurut Edwin B Flippo (2011:143) mengemukakan bahwa

motivasi adalah suatu keahlian, dan mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka dapat diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang memuaskan, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pencapaian tujuan ini, dapat diraih dengan peningkatan semangat kerja dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat sehingga bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan agar bisa lebih baik dari yang sebelumnya.

Untuk meningkatkan Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dibutuhkan suatu cara yang efektif. Dan salah satu cara yang dianggap efektif adalah gaya kepemimpinannya.

Yang berhubungan antara dua variabel dari keterangan diatas, maka dapat diperoleh kerangka berfikir penelitian bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2.3
Konstelasi Penelitian
Hubungan Gaya Kepemimpin Demokratis dengan Motivasi Kerja

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Lamteh di Cianjur Sedang
2. Motivasi Kerja karyawan pada PT. Lamteh di Cianjur Sedang
3. Diduga terdapat Hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lamteh di Cianjur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan elemen yang ada dalam suatu desain penelitian. Elemen-elemen yang ada pada jenis penelitian yaitu metode dan jenis penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik kuantitatif.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah terdiri atas gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent*) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent*), dimana gaya kepemimpinan memiliki ciri-ciri antara lain dorongan, kehendak untuk memimpin, kejujuran integritas, kepercayaan diri dan kecerdasan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana respon setiap karyawan yang ada pada PT. Lamteh Cianjur mengenai judul yang diteliti sebagai sumber data untuk penelitian ini. Unit analisis yang dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh karyawan yang ada pada PT. Lamteh Cianjur yang berjumlah 150 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Lamteh Perkebunan Ciawangi 1 Jln. Hj. Hasan No 1 Sukanagara Desa Ciguha Kecamatan Sukanagara Cianjur.

3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data yang diuraikan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, hasil produksi, dan skor jawaban kuesioner gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

b. Data Kuantitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan misalnya hasil wawancara dengan subjek terkait, lalu berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, profit perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya atau perusahaan terkait, dan dicatat pertama kali oleh peneliti namun belum dilakukan pengolahan data.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui sumber aslinya. Dan sekunder umumnya berupa buku-buku literature, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasi dan tidak dipublikasikan.

3.4 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:201). Berikut ini dapat dilihat operasionalisasi variabel dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan

No	Variabel/Subvariabel	Indikator	Skala/Ukuran
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis (Variabel X) Hubungan pimpinan dengan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan bawahan • Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan • Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan • Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan 	Ordinal
	Penghargaan terhadap karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya • Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi • Karyawan semangat dalam 	Ordinal

	Manajemen	<p>bekerja karena ada program bonus yang dirancang perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil • Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi • Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pimpinan tidak ada di lapangan • Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama • Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan karyawannya 	Ordinal
2	Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y) Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku • Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan 	Ordinal
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini • Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja 	Ordinal
	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya • Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik dan teliti • Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain 	Ordinal
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan • Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik 	Ordinal

	Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan • Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan • Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain 	Ordinal
--	-------------------------	---	----------------

3.5 Metode Penarik Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan ciwangi 1 Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sample Random Sampling*. Metode random sampling digunakan untuk menjamin agar sampel yang terpilih bisa mewakili populasinya.

Adapun jumlah seluruh karyawan yang merupakan populasi berjumlah 150 orang. Untuk mengetahui jumlah sampel penulis menggunakan metode Slovin dengan rumus :

$$\text{Slovin } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran

Ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan $e = 0.05$ atau 5% yaitu :

Maka perhitungan adalah :

$$n = \frac{150}{1+150(0.05)^2}$$

$$= \frac{150}{1.375} = 109$$

Sampel yang diperoleh adalah 109. Maka pengambilan sampel diajukan kepada 109 orang karyawan yang dibagikan secara acak.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Kuesioner

Pada kuesioner ini para responden diberikan kesempatan mengisi angket dengan jawaban yang sudah tersedia, pada teknik ini angket disebarkan ke karyawan pemetik teh PT.Lamteh di cianjur secara *random sampling*. Dengan menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawaban sehingga responden dapat langsung memilihnya.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap variabel pada lokasi penelitian, dan kemudian melakukan pendataan dan pencatatan tentang hasil penelitian.

3. Wawancara

Yaitu pembicaraan langsung dengan pihak perusahaan baik pimpinan maupun karyawan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan topik yang dibahas dalam penyusunan penelitian ini.

3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2015:245) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xi yi}{\sqrt{[(\sum xi^2 - (\sum xi)^2) [n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi Pearson antara item instrument yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item instrument dalam yang akan digunakan

Y = Skor semua item instrument dalam variabel tersebut

n = Jumlah responden

Sehingga keputusan pengujian validitas yaitu $r > 0,361$ dengan sampel uji coba $N=30$ dikatakan valid.

Berikut ini hasil dari uji validitas kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan $N=30$

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel n=30}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,453	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,641	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,525	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,664	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,513	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,509	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	0,553	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,435	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,498	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,367	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,520	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,522	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} n=30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,398	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,570	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,609	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,510	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,506	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,447	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,574	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,742	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,659	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,501	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,565	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,559	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha cronbach, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total. Rumus Alpha Cronbach (Sugiyono, 2015:365)

$$r_i = \frac{K}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari data kuesioner yang telah diisi oleh responden

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	12

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	12

3.7.3 Analisa Koefisien Korelasi

Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Kegunaan dari korelasi ini adalah untuk melihat adanya hasil

yang signifikan. Adapun *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2015:245) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xi yi}{\sqrt{[(\sum xi^2 - (\sum xi)^2) [n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi Pearson antara item instrument yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item instrument dalam yang akan digunakan

Y = Skor semua item instrument dalam variabel tersebut

n = Jumlah responden

Dalam penelitian ini analisis *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Lamteh Cianjur.

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugyono 2015:231)

3.7.4 Analisa Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar faktor indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, maka hubungan atau pengaruh dihitung dengan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_s^2 = Koefisien Korelasi Rank Spearman

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, hipotesa statistik sebagai berikut :

Ho : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Lamteh Cianjur.

Ha : $\rho > 0$, artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Lamteh Cianjur.

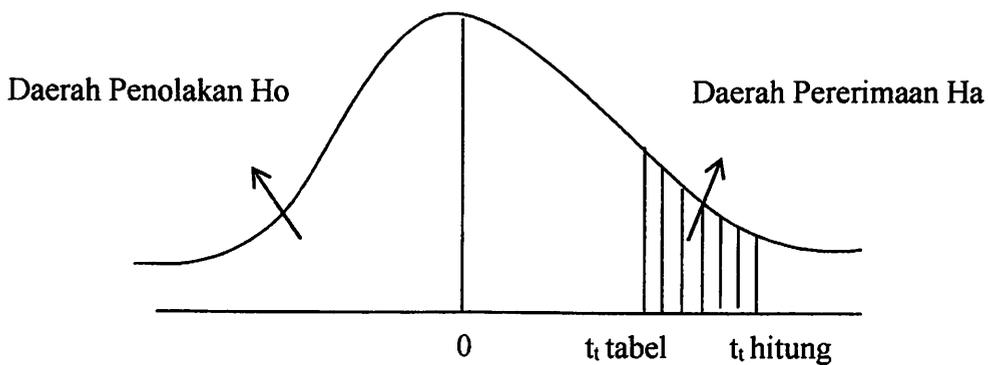
Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya yaitu sebagai berikut. (Sugiyono, 2015 :230)

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari hasil perhitungan t hitung tersebut maka diadakan suatu kriteria uji fihak kanan (one tail test) :

Jika nilai $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

Jika nilai $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.



Sumber Sugiyono (2015:102)

Gambar 3.1
Kurva Hipotesis Penerimaan dan Penolakan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

PT.Lamteh Cianjur perkebunan ciwangi berada dijalan Hj.Hasan No1 sukanagara desa ciguha kecamatan sukanagara cianjur PT.Lamteh cianjur adalah suatu perusahaan turun termurun yang sudah berdiri kurang lebih 70 tahun, ciwangi 1 mempunyai 150 karyawan. PT. Lamteh adalah salah satu perusahaan agraris yang bergerak dibidang penanaman dan pengolahan teh.

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT.Lamteh cianjur

PT.Lamteh cianjur ini perusahaan turun temurun yang pertama dikembangkan oleh orang Aceh yang bernama bapak hj.Hasan Shaleh yang bergelut dibidang TNI pada tahun 1947 bapak Hj.hasan Shaleh mendapatkan hak guna usaha perusahaan PT.Lamteh cianjur ini, pada periode ini sudah berganti kepada anak-anaknya dan sampai saat ini perusahaan tersebut masih di jalankan oleh anak perempuannya yang bernama ibu Sri direktur utamanya. Untuk perkembangan perusahaan saat ini diperkirakan sedang melemah karena banyaknya persaingan adanya global bebas jadi prodak teh yang ada diluar bisa masuk ke Indonesia sehingga teh di PT.Lamteh cianjur ini ikut bersaing salah satunya agar perusahaan tidak tertinggal maka kualitas diutamakan,.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha yang pertama dilakukan oleh PT.Lamteh Cianjur ini adalah dalam bidang penanaman teh, dan pegolahan teh. Seiring berjalannya waktu PT.Lamteh tidak hanya mengacu pada penanaman atau pengolahan teh saja tetapi sekarang ini sedang mencoba menjalankan penanaman kopi yang lamanya sekitar 2 tahun yang sudah mencoba mulai menanam kopi hampir 100 hektar lebih.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi mengandung arti, yaitu suatu susunan kedudukan dari masing-masing unit yang berdiri sesuai denga tugas dan wewenang masing-masing. Begitu halnya pada PT.Lamteh Cianjur memiliki struktur organisasi yang menunjukkan masing-masing unit. Adapun struktur organisasi PT.Lamteh dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

PT.Lamteh Cianjur mempunyai organisasi yang masing-masing memiliki uraian tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya, diantaranya yaitu :

1. Direksi PT.Lamteh Cianjur
 - a. Menentukan arah usaha dan visi misi serta sebagai pemimpin umum dalam mengolah perusahaan.
 - b. Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan, termasuk juga melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.
2. Direktur Utama PT.Lamteh Cianjur
 - a. Melakukan koordinasi dan pengendalian segala bentuk kegiatan
 - b. Membuat rencana untuk mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
 - c. Melaksanakan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.
3. Kepala Unit tanaman PT.Lamteh Cianjur
 - a. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang produksi tanaman
 - b. Menyusun progam kegiatan-kegiatan kebutuhan anggaran dibagian tanaman
 - c. Melaksanakan pengukuran dan pemetaran areal kebun

4. Kepala Unit Pengolahan PT.Lamteh Cianjur
 - a. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang pengolahan
 - b. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran dibagian pengolahan
5. Kabag Ciwangi 1 PT.Lamteh Cianjur
Membantu kepala unit tanaman dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan suatu kegiatan penanaman dilapangan.
6. Staff keuangan PT.Lamteh Cianjur
Membantu kepala unit mengurus laporan setiap bulannya yang akan dilaporkan pada kepala cabang
7. MABES 1 PT.Lamteh Cianjur
Membantu kepala unit pengolahan untuk menyusun dan menegvaluasi semua kegiatan pengolahan

4.1.4 Visi dan Misi

1. Visi

- a. Lamteh subur masyarakat semakin makmur
- b. Lamteh bangkit menambah lapangan kerja

2. Misi

Menjadi perusahaan Teh yang disegani dikawasan Indonesia dan dibanggakan oleh karyawannya

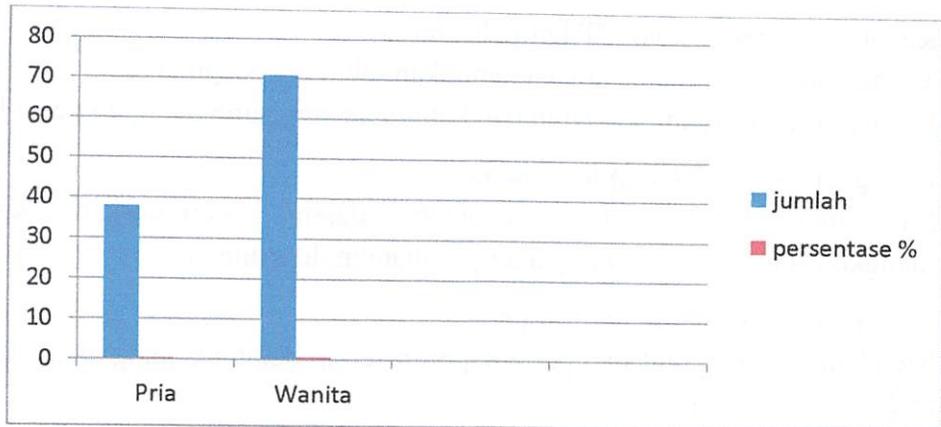
4.1.5 Profil Responden

Karakteristik terbagi dari empat bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT.Lamteh cianjur.

Tabel 4.1
Profil Responden pada PT.Lamteh cianjur
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	38	35%
Wanita	71	65%
Jumlah	109	100%

Sumber : Data diolah 2017



Gambar 4.2

Jenis kelamin

Sumber : Data Primer

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah wanita sebanyak 71 orang (65%) sedangkan responden pria adalah 38 orang (35%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT.Lamteh Cianjur mayoritas wanita.

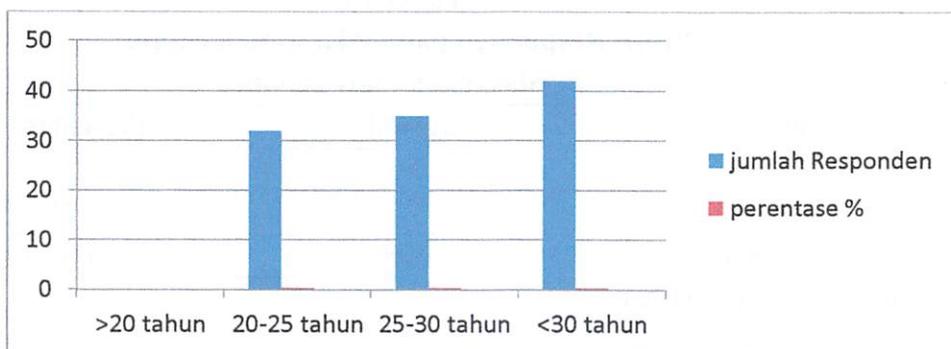
Tabel 4.2

Profil Responden pada PT.Lamteh Cianjur

Ciwangi 1 Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase %
1	>20 tahun	0	0%
2	20-25 tahun	32	30%
3	25-30 tahun	35	32%
4	< 30 tahun	42	38%
Jumlah		109	100%

Sumber : Data diolah 2017



Gambar 4.3

Usia

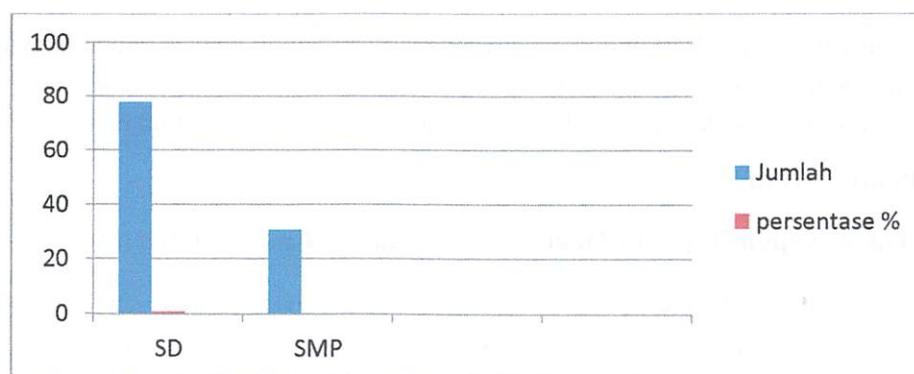
Sumber : Data Primer

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 0 orang (0%). 20-25 tahun sebanyak 32 orang (30%). 25-30 tahun sebanyak 35 orang (32%), dan yang berusia di atas 30 tahun sebanyak 42 orang (42%). Hal ini menyatakan bahwa PT.Lamteh Cianjur mayoritas di atas 30 tahun .

Tabel 4.3
Profil Responden pada PT.Lamteh Cianjur
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SD	78	71%
SMP	31	29%
Jumlah	109	100%

Sumber : Data diolah 2017



Gambar 4.4
Pendidikan

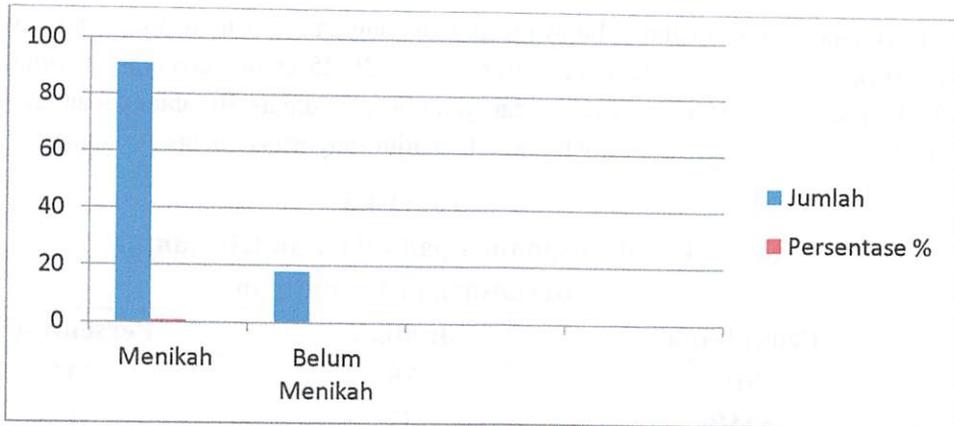
Sumber : Data Primer

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah pendidikan SD sebanyak 78 orang (71%). SMP sebanyak 31 orang (29%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT.Lamteh Cianjur mayoritas pendidikan adalah SD.

Tabel 4.4
Profil Responden pada PT.Lamteh Cianjur
Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase%
Menikah	91	83%
Belum menikah	18	17%
Jumlah	109	100%

Sumber : Data diolah 2017



Gambar 4.5

Status

Sumber : Data Primer

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang sudah menikah sebanyak 91 orang (83%). Dan belum menikah sebanyak 18 orang (17%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT.Lamteh Cianjur mayoritas sudah menikah.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT.Lamteh Cianjur

Gaya kepemimpinan pada PT.Lamteh Cianjur mempunyai tiga indikator, yaitu hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan terhadap karyawan, dan manajemen.

1. Hubungan Pimpinan dengan Karyawan

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan – kritikan bawahan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5

**Pendapat responden mengenai pernyataan
“pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan - kritikan”**

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	75	69%	375
Setuju	4	30	27%	120
Ragu-Ragu	3	4	4%	12
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	507
Rata			4,7	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan – kritikan bawahan persentase tertinggi adalah 69% responden memilih sangat setuju, 27% responden memilih setuju, dan 4% responden memilih ragu-ragu.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	35	32%	175
Setuju	4	68	62%	242
Ragu-Ragu	3	4	4%	12
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	433
Rata			3.9	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai persentase tertinggi adalah 32% responden memilih sangat setuju, 62% responden memilih setuju, 4% responden memilih ragu-ragu, dan 2% responden tidak setuju. Secara kontinum dapat

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	32	30%	160
Setuju	4	73	66%	292
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	463
Rata			4,2	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan persentase tertinggi adalah 30% responden memilih sangat setuju, 66% responden memilih setuju, 3% responden memilih ragu-ragu, dan 1% esponden memilih tidak setuju .

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	33	30%	165
Setuju	4	71	65%	284
Ragu-Ragu	3	5	5%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	464
Rata			4,2	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan persentase tertinggi adalah 30% responden memilih sangat setuju, 65% responden memilih setuju, dan 5% responden memilih ragu-ragu.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan “Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan” yaitu hasilnya 4.7 dengan kategori setuju.

2. Penghargaan Terhadap Karyawan

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	25	23%	125
Setuju	4	80	73%	320
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		109	100%	455
Rata			4,1	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya persentase tertinggi adalah 23%responden memilih sangat setuju, 73% responden memilih setuju, 3%responden memilih ragu-ragu, 1%dan responden memilih .

- b. Pendapat responden mengenai Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	12	11%	60
Setuju	4	92	84%	368
Ragu-Ragu	3	5	5%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	443
Rata			4	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi persentase tertinggi adalah 11%responden memilih sangat setuju, 84% responden memilih setuju, 5% responden memilih ragu-ragu.

- c. Pendapat responden mengenai Selalu ada apresiasi dari Karyawan semangat dalam bekerja karena ada program bonus yang dirancang perusahaan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Karyawan semangat dalam bekerja karena ada program bonus yang
dirancang perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	9	8%	45
Setuju	4	90	82%	360
Ragu-Ragu	3	10	9%	30
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	435
Rata			3.9	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Karyawan semangat dalam bekerja karena ada program bonus yang dirancang perusahaan persentase tertinggi adalah 8%responden memilih sangat setuju, 82% responden memilih setuju, 9%responden memilih ragu-ragu.

- d. Pendapat responden Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	32	30%	160
Setuju	4	73	66%	292
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	%	0
Total		109	100%	461
Rata			4,2	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil persentase tertinggi adalah 30% responden memilih sangat setuju, 66% responden memilih setuju, 3% responden memilih ragu-ragu, dan responden memilih 1% tidak setuju

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan “karyawan bekerja dengn baik dan berorientasi” yaitu hasilnya 4.2 dengan kategori setuju.

3. Manajemen

- a. Pendapat responden mengenai Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	19	17%	95
Setuju	4	85	78%	340
Ragu-Ragu	3	4	4%	12
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		109	100%	448
Rata			4,1	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi persentase tertinggi adalah 17% responden memilih sangat setuju, 78% responden memilih setuju, dan 4% responden memilih ragu-ragu, dan 1% responden memilih sangat tidak setuju .

- b. Pendapat responden mengenai Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pimpinan tidak ada di lapangan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun
pimpinan tidak ada di lapangan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	23	21%	115
Setuju	4	77	71%	308
Ragu-Ragu	3	2	2%	6
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
Total		109	100%	437
Rata	4			

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pimpinan tidak ada di lapangan persentase tertinggi adalah 21% responden memilih sangat setuju, 71% responden memilih setuju, 2% responden memilih ragu-ragu, 3% responden memilih sangat tidak setuju, dan 2% responden memilih sangat tidak setuju.

- c. Pendapat responden mengenai Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	15	14%	75
Setuju	4	64	59%	256
Ragu-Ragu	3	21	19%	63
Tidak Setuju	2	9	8%	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	412
Rata	3.7			

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama persentase tertinggi adalah 14% responden memilih sangat setuju, 59% responden memilih setuju, dan 19% responden memilih ragu-ragu, dan 8% responden memilih sangat tidak setuju.

- d. Pendapat responden Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama
kesejahteraan karyawannya”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	17	15%	85
Setuju	4	86	79%	344
Ragu-Ragu	3	5	5%	15
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	446
Rata			4	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan karyawannya persentase tertinggi adalah 15% responden memilih sangat setuju, 79% responden memilih setuju, 5% responden memilih ragu-ragu.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan “Pimpinan selalu mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi” yaitu hasilnya 4.1 dengan kategori setuju.

Berdasarkan dari keseluruhan ketiga indikator variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling terbesar adalah “Hubungan Pimpin dengan Karyawan” dengan hasil 4.25 dengan kategori setuju.

4.2.2 Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel Gaya Kepemimpinan berada dengan skor teoritik 1 sampai 109 dengan rata-rata teoritik 30 ,skor rata-rata empirik sebesar 49,14 ,median sebesar 49,00 , modus sebesar 47 ,nilai ini diperoleh dari distribusi frekuensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis
Kelas Interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
41-45	17	15.6	15.6	15.6
46-50	52	47.7	47.7	63.3
Valid 51-55	37	33.9	33.9	97.2
56-60	3	2.8	2.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2017

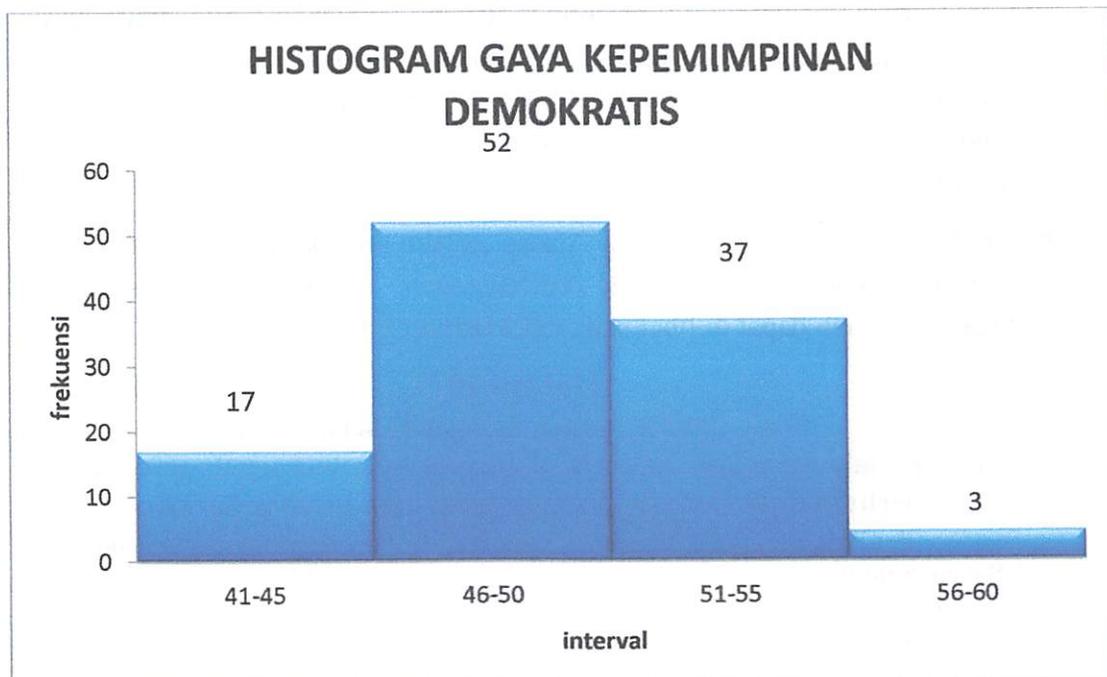
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Analisis SPSS Gaya Kepemimpinan Demokratis

		Nilai	Interval
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
Mean		49.14	3.24
Std. Error of Mean		.322	.071
Median		49.00	3.00
Mode		47	3
Minimum		43	2
Maximum		56	5
Sum		5356	353

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh responden rata-ratanya adalah sebesar 49,14 apabila dibandingkan dengan rata-rata teoritisnya adalah sebesar 30, maka rata-rata empirik 49,14 menunjukkan hasil yang relatif tinggi untuk gaya kepemimpinan. Sedangkan apabila dibandingkan dengan nilai tengah / median empirik sebesar 49,00 maka rata-rata empirik 49,00 juga relatif tinggi.

Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 4.6
Histogram Data Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber Data : Data Diolah

Berdasarkan histogram dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan rentang skor antar 46-50 sebanyak 52 responden atau 47,7% dan responden yang memiliki motivasi kerja tertinggi dengan rentang skor 51-55 sebanyak 37 responden atau 33,94 dari jumlah keseluruhan.

4.2.3 Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Lamteh Cianjur

Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Lamteh Cianjur mempunyai empat indikator, yaitu Fisiologis, Keamanan, Sosial, dan Aktualisasi Diri.

1. Fisiologis

- a. Pendapat responden mengenai Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19

**Pendapat responden mengenai pernyataan
"Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku"**

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	21	20%	105
Setuju	4	82	75%	328
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		109	100%	447
Rata			4,41	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku persentase tertinggi adalah 20% responden memilih sangat setuju, 75% responden memilih setuju, 3% responden memilih ragu-ragu, 2% responden memilih tidak setuju, dan 1% responden memilih sangat tidak setuju.

- b. Pendapat responden mengenai Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20

**Pendapat responden mengenai pernyataan
"Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang
berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan"**

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	25	22%	125
Setuju	4	79	73%	316
Ragu-Ragu	3	2	2%	6
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	453

Rata	4,1
------	-----

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan persentase tertinggi adalah 22% responden memilih sangat setuju, 73% responden memilih setuju, 2% responden memilih ragu-ragu, dan 3% responden memilih sangat tidak setuju.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil rata- sama pimpinan selalu memperhatikan karyawannya 4.1 dan pernyataan selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawannya yang berprestasi yaitu hasilnya 4 dengan kategori setuju.

2. Keamanan

- a. Pendapat responden mengenai Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.21
“Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	15	13%	75
Setuju	4	89	82%	356
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
Total		109	100%	442
Rata			4	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan persentase tertinggi adalah 13% responden memilih sangat setuju, 82% responden memilih setuju, 3% responden memilih ragu-ragu, dan 2% responden memilih sangat tidak setuju.

- b. Pendapat responden mengenai Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja pada tabel berikut ini.

Tabel 4.22
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	20	18%	100
Setuju	4	83	76%	322
Ragu-Ragu	3	2	2%	6
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
Total		109	100%	434

Rata	3.9
------	-----

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja persentase tertinggi adalah 18% responden memilih sangat setuju, 76% responden memilih setuju, 2% responden memilih ragu-ragu, 2% responden memilih tidak setuju, dan 2% responden memilih sangat tidak setuju.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan "Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini" yaitu hasilnya 4 dengan kategori setuju.

3. Sosial

- a. Pendapat responden mengenai Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya pada tabel berikut ini.

Tabel 4.23
Pendapat responden mengenai pernyataan
"Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya"

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	15	14%	75
Setuju	4	64	59%	256
Ragu-Ragu	3	21	19%	63
Tidak Setuju	2	9	8%	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	412
Rata			3.7	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya persentase tertinggi adalah 14% responden memilih sangat setuju, 59% responden memilih setuju, 19% responden memilih ragu-ragu, dan 8% responden memilih tidak setuju,.

- b. Pendapat responden mengenai Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik, dan teliti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.24
Pendapat responden mengenai pernyataan
"Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik, dan teliti"

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	17	15%	85
Setuju	4	86	79%	344
Ragu-Ragu	3	5	5%	15
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	446
Rata			4.09	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik, dan teliti persentase tertinggi adalah 15% responden memilih sangat setuju, 79% responden memilih setuju, 5% responden memilih ragu-ragu, dan 1% responden memilih tidak setuju.

- c. Pendapat responden mengenai Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain pada tabel berikut ini.

Tabel 4.25
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	26	23%	130
Setuju	4	80	73%	320
Ragu-Ragu	3	3	3%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	459
Rata			4,2	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain persentase tertinggi adalah 23% responden memilih sangat setuju, 73% responden memilih setuju, dan 3% responden memilih ragu-ragu.

- d. Pendapat responden mengenai Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.26
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan
memberikan motivasi kerja karyawan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	21	19%	105
Setuju	4	84	77%	336
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2%	2
Total		109	100%	441
Rata			4	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan persentase tertinggi adalah 19% responden memilih sangat setuju, 77% responden memilih setuju, 2% responden memilih tidak setuju, dan 2% responden memilih sangat tidak setuju.

- e. Pendapat responden mengenai Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik pada tabel berikut ini.

Tabel 4.27
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	36	33%	180
Setuju	4	73	67%	292
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	472
Rata			4,3	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik persentase tertinggi adalah 33% responden memilih sangat setuju, dan 67% responden memilih setuju.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan “Gaji dapat memeberikan dorongan untuk belajar lebih baik” yaitu hasilnya 4.3 dengan kategori setuju.

4. Aktualisasi Diri

- a. Pendapat responden mengenai Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.28
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	19	17%	95
Setuju	4	85	78%	340
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	5%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	445
Rata			4	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan persentase tertinggi adalah 17%responden memilih sangat setuju, 78% responden memilih setuju, dan 5% responden memilih tidak setuju.

- b. Pendapat responden mengenai Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.29
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	12	11%	48
Setuju	4	60	55%	300
Ragu-Ragu	3	13	12%	39
Tidak Setuju	2	17	16%	34
Sangat Tidak Setuju	1	7	6%	7
Total		109	100%	428
Rata			3.9	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan persentase tertinggi adalah 11% responden memilih sangat setuju, 55% responden memilih setuju, 12% responden memilih tidak setuju, 16% responden memilih tidak setuju, dan 6% responden memilih sangat tidak setuju.

- c. Pendapat responden mengenai Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30
Pendapat responden mengenai pernyataan
“Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain”

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	21	20%	84
Setuju	4	88	80%	440
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		109	100%	524
Rata			4.8	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan penelitian 109 responden tentang Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain persentase tertinggi adalah 20% responden memilih sangat setuju, dan 80% responden memilih setuju.

Dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan-pernyataan diatas hasil yang paling terbesar adalah pernyataan “Saya Dapat bersosialisasi dengan karyawan lain” yaitu hasilnya 4.8 dengan kategori setuju.

Berdasarkan dari keseluruhan ketiga indikator variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling terbesar adalah “Sosial” dengan hasil 5.7 dengan kategori sangat setuju.

4.2.4 Hasil Penelitian Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel Gaya Kepemimpinan berada dengan skor teoritik 1 sampai 109 dengan rata-rata teoritik 30, skor rata-rata empirik sebesar 47,97, median sebesar 48,00, modus sebesar 49,00, nilai ini diperoleh dari distribusi frekuensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.31
Distribusi frekuensi data variabel gaya kepemimpinan demokratis
Kelas interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36-40	7	6.4	6.4	6.4
41-45	24	22.0	22.0	28.4
Valid 46-50	48	44.0	44.0	72.5
51-55	24	22.0	22.0	94.5
56-60	6	5.5	5.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	

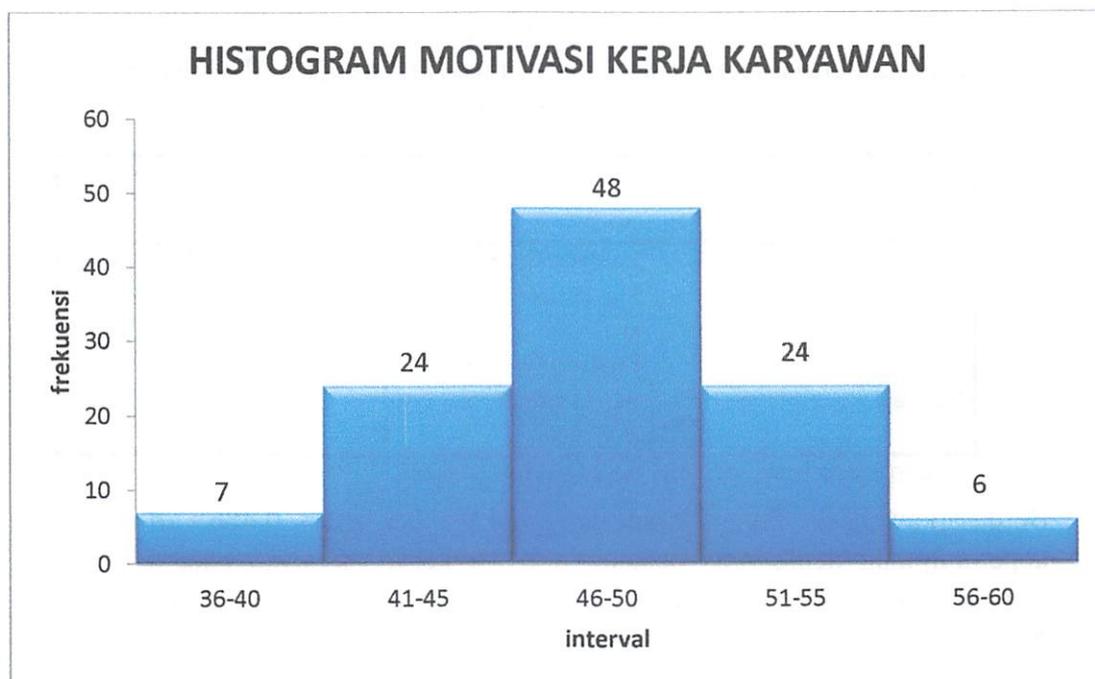
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi diatas, dapat di analisis dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32
Hasil analisis SPSS Motivasi Kerja Karyawan

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		47.9725
Std. Error of Mean		.45142
Median		48.0000
Mode		49.00
Range		24.00
Minimum		36.00
Maximum		60.00
Sum		5229.00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik motivasi kerja karyawan berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh responden rata-ratanya adalah sebesar 47,97 apabila dibandingkan dengan rata-rata teoritisnya adalah sebesar 30, maka rata-rata empirik 47,97 menunjukan hasil yang relatif tinggi untuk motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 4.7

**Histogram Data Variabel Motivasi Kerja Karyawan
Sumber Data : Data Diolah**

Berdasarkan histogram dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi kerja karyawan tinggi dengan rentang skor antar 46-50 sebanyak 48 responden atau 44,04% dan responden yang memiliki motivasi kerja tertinggi dengan rentang skor 41-45 dan 51-55 sebanyak 24 responden atau 22,02% dari jumlah keseluruhan.

4.2.5 Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh Cianjur

1. Analisa koefisien korelasi

Penulis menguji dalam metode survey dengan teknik kuantitatif dengan pengujian hasil hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja menggunakan analisis korelasi product moment dengan menggunakan sampel sebanyak 109 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22 mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja pada PT.Lamteh Cianjur dengan menggunakan analisa korelasi Product Moment hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.33
Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja
Karyawan
Correlations

		gaya kepemimpinan demokratis	motivasi
gaya kepemimpinan demokratis	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	109	109
Motivasi	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa $r_{xy} = 0,486$, artinya gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh Cianjur mempunyai hubungan sedang. Adapun kriteria penilaian korelasi sebagai berikut.

Tabel 4.34
Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sugyono (231:2015)

Karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0.40 – 0.599 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang dan dari hasil ujinya dinyatakan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan hal ini terlihat dari significant $< \alpha$ atau $0.000 < 0.01$.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan PT.lamteh Cianjur berdasarkan koefisien korelasi pearson dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100 \% \\
 &= (0.486)^2 \times 100\% \\
 &= 23,62 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka gaya kepemimpina demokratis memiliki hubungan besar 23,62% dengan motivasi kerja karyawan PT.Lamteh Cianjur sedangkan sisanya sebesar $100\% - 23,62\% = 76,38\%$, disebabkan oleh variabel lainnya.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Lamteh Cianjur.
- $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Lamteh Cianjur.

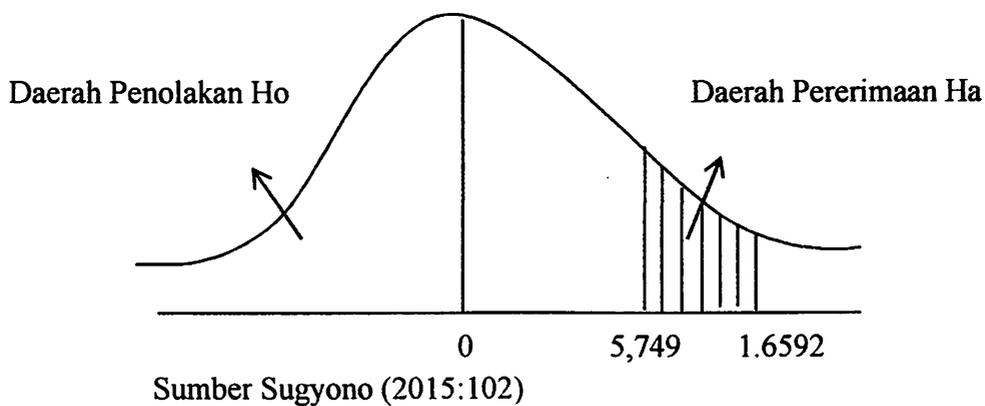
Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% 0,05 dan derajat kebebasan ($df = n-2$) atau $109-2 = 107$. Jadi hasil yang diperoleh adalah $t_{tabel} = 1.6592$

Selanjutnya t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,486 \sqrt{109-2}}{\sqrt{1-0,462^2}} \\ &= 0,486 \frac{\sqrt{107}}{\sqrt{0,764}} \\ &= 0,486 \times 11,83 \\ &= 5,749 \end{aligned}$$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,749 > 1.6592$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan.



Gambar 4.8
Kurva Hipotesis Penerimaan dan Penolakan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian metode survey dengan teknik kuantitatif terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Lamteh Cianjur.

1. Gaya Kepemimpinan pada PT.Lamteh Cianjur meliputi hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan terhadap karyawan dan manajemnya berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil sedang.
2. Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Lamteh Cianjur menunjukkan hasil yang sedang. Hal ini bisa dilihat dari motivasi kerja karyawan dalam memberikan kerja yang terbaik untuk dapat mencapai target perusahaan PT.Lamteh Cianjur.
3. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Hasil Korelasi Pearson Product Moment (PPM), diperoleh $r = 0.486$ artinya, Hubungan Gaya kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang sedang.
 - b. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi menunjukkan r^2 sebesar 23,6, hal ini berarti bahwa kontribusi atau peranan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 23,6% terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
 - c. Hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi menunjukkan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,749 > 1.6592$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Gaya kepemimpinan demokratis dengan Motivasi kerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh penulis diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang dengan hasil yang signifikan. Sehingga dengan hal ini tersebut ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan sebagai berikut :

1. Dalam pengambilan keputusan sebaiknya pimpinan mengikut sertakan bawahan walaupun dengan cara pemungutan suara. Hal ini karena mnyangkut pekerjaan bawahan sehingga jika ada keluhan dan ketidak setujuan dalam menetapkan keputusan maka suara bawahan dapat dijadikan acuan.
2. Pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran dan kritik kepada pimpinan, hal ini sebagai masukan yang baik jika dilihat dari kelebihan maupun kekurangan pimpinan dan menjalankan kerjanya, sehingga dapat terkoreksi dengan baik.

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sebaiknya dapat dipahami dan diterima oleh pegawai, sehingga jika gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dipahami karyawan maka diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Erlangga.
- Dessler, Gary (2003). *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Edy, Sutrisno (2010), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta,kencana Pernada Media Group.
- Edy, Sutrisno (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama. Kencan, Jakarta.
- Herujito, Yayat M (2007). **Dasar-Dasar Manajemen**. PT. Grasido. Jakarta
- Hartatik, Puji (2014). **Mengembangkan SDM**. Cetakan Pertama. Laksana, Jogjakarta.
- Kartono, Kartini. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Rajawali 2003.
- Kartini Kartono. (2011). **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Maluyu Hasibuan, (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maluyu Hasibuan, (2010).**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maluyu Hasibuan, (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke Tujuh, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha, (2005). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafinda Pesada.
- Miftah, Thoha, (2010), **kepemimpinan dalam Manajemen Fisipol UGM**. Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolang, Harbani. (2013). **Kepemimpinan Birokrasi**. Bandung: ALFABETA
- Prasetyo B. (2005) **Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komiten terhadap Organisasi**. Jurnal Sosiohumanika.
- Ranupandojo, Hendrachman dan Suad Husnan. (2006). **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta
- Sedamaryanti. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung Ilham Jaya

- Sugiyono (2015). **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugandi, Suprayogi.(2011).**Administrasi public**, edisi pertama, cetakan pertama. Graha ilmu, Yogyakarta
- Suwatno. (2001). **Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Banskung: Penerbit Suci Press.
- Veithzal, Rivai, **Manajemen Sumber Daya Manusia** untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT .Raja Grafindo, Jakarta, 2003.
- Wijaya, supardo (2006) *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*, Andi Offiset, Yogyakarta.
- Widodo, Eko Suparno (2015). **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

LAMPIRAN



PT. LAMTEH

PERKEBUNAN TEH CIWANGI

Jalan Bhayangkara No. 1 - Sukabumi

Jawa Barat - Indonesia

Telp. (0266) 225418 Fax. (0266) 222623

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : Cw.03/350/VII/2017

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kosim Rachmat
Jabatan : Estate Manager
PT. Lamteh Perkebunan Ciwangi.

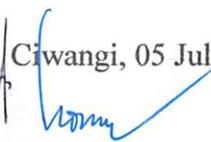
Menerangkan bahwa :

Nama : Silvi Apriliyanti
Jurusan : Fakultas Ekonomi Manajemen
Alamat : Jl. Pakuan Tegal Lega Bogor Tengah Kota Bogor Jawa Barat

Adalah benar telah melakukan Riset di PT. Lamteh Perkebunan Ciwangi terhitung sejak Bulan Agustus 2016 – Juli 2017 dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciwangi, 05 Juli 2017


KOSIM RACHMAT
Estate Manager



Tabel Hasil Kuesioner di PT.Lamteh Cianjur

NO	PERNYATAAN	PERSENTASE
1	Gaya Kepemimpinan Otokratis	
	Atasan selalu mengambil keputusan semaunya	56%
	Kebijakan yang diambil oleh atasan tidak dikomunikasikan terlebih dahulu saya	49%
	Tidak ada informasi secara detail dari atasan terhadap perubahan rencana yang akan datang	50%
	Perintah yang diberikan oleh atasan terkesan memaksakan saya	48%
	Saya tidak bisa menolak perintah yang atasan saya berikan	49%
	RATA-RATA	50%
2	Gaya Kepemimpinan Demokratis	
	Saya diberikan kebebasan berpendapat dalam konteks	72%
	Atasan selalu memberikan ruang bagi saya untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan	70%
	Atasan selalu memperhatikan kesejahteraan saya	66%
	Saya dilibatkan dalam mencari solusi dalam setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan	64%
	Kerja sama tim yang baik adalah yang atasan saya inginkan	70%
	RATA-RATA	70%
3	Gaya Kepemimpinan Laissez faire/Bebas	
	Atasan selalu berpartisipasi pada setiap pekerjaan yang saya lakukan	53%
	Atasan melakukan pengarahan secara langsung terhadap pekerjaan saya	51%
	Tanggung diserahkan pada saya sepenuhnya	50%
	Saya diberikan kebebasan untuk (semaunya sendiri) dalam melaksanakan pekerjaan	51%
	Peranan atasan sebagai pemimpin terlihat baik oleh saya	49%
	RATA-RATA	50%

KUESIONER

PETUNJUK PENGGUNAAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 2(dua) bagian utama indicator pengukuran (lihat tabel)
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda check (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Keterangan :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

A. Aspek Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan
4. Pendidikan terakhir : 1) SD 3) SMA/SMK
2) SMP 4) Pendidikan Tinggi

**“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PEMETIK TEH PADA PT.LAMTEH
CIANJUR”**

B. Daftar Pertanyaan Variabel (X) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Petunjuk Pengisian :

- Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat
- Untuk pengisian cukup dengan memberikan tanda Checklist (√)

No	KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
1	Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan					
1	Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan bawahan					
2	Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan					
3	Pimpinan selalu mengutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan karyawan					
4	Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan					
2	Penghargaan Terhadap Karyawan					
5	Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya					
6	Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi					
7	Karyawan semangat dalam bekerja karena ada program bonus yang dirancang perusahaan					
8	Karyawan bekerja dengan baik dan berorientasi pada hasil					
3	Manajemen					
9	Pimpinan selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi					
10	Pekerjaan dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pimpinan tidak ada di lapangan					
11	Keputusan yang diambil selalu mempertimbangkan kepentingan bersama					
12	Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan karyawannya					

**“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PEMETIK TEH PADA PT.LAMTEH
CIANJUR”**

C. Daftar Pertanyaan Variabel (X) Motivasi Kerja

Petunjuk Pengisian :

- Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat
- Untuk pengisian cukup dengan memberikan tanda Checklist (√)

NO	KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
1	Fisiologis					
1	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku					
2	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas/pekerjaan					
2	Keamanan					
3	Saya merasa aman selama bekerja perusahaan ini					
4	Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama saya bekerja					
3	Sosial					
4	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya					
6	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan baik, dan teliti					
7	Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain					
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang prestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan					
9	Gaji dapat memberikan dorongan untuk belajar lebih baik					
4	Aktualisasi Diri					
10	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan					
11	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
12	Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain					

Data Analisa Deskriptif

Statistics
Gaya Kepemimpinan Demokratis

		Nilai	Interval
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
Mean		49.14	3.24
Std. Error of Mean		.322	.071
Median		49.00	3.00
Mode		47	3
Minimum		43	2
Maximum		56	5
Sum		5356	353

a. Calculated from grouped data.

Kelas Interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41-45	17	15.6	15.6	15.6
	46-50	52	47.7	47.7	63.3
	51-55	37	33.9	33.9	97.2
	56-60	3	2.8	2.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan Demokratis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
43	5	4.6	4.6	4.6
44	5	4.6	4.6	9.2
45	7	6.4	6.4	15.6
46	7	6.4	6.4	22.0
47	15	13.8	13.8	35.8
48	11	10.1	10.1	45.9
49	9	8.3	8.3	54.1
50	10	9.2	9.2	63.3
51	12	11.0	11.0	74.3
52	7	6.4	6.4	80.7
53	9	8.3	8.3	89.0
54	6	5.5	5.5	94.5
55	3	2.8	2.8	97.2
56	3	2.8	2.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Data Analisa Deskriptif

Statistics
Motivasi Kerja Karyawan

N	Valid	109
	Missing	0
	Mean	47.9725
	Std. Error of Mean	.45142
	Median	48.0000
	Mode	49.00
	Range	24.00
	Minimum	36.00
	Maximum	60.00
	Sum	5229.00

a. Calculated fro grouped data

Kelas Interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36-40	7	6.4	6.4	6.4
41-45	24	22.0	22.0	28.4
46-50	48	44.0	44.0	72.5
51-55	24	22.0	22.0	94.5
56-60	6	5.5	5.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36.00	1	.9	.9	.9
38.00	1	.9	.9	1.8
39.00	2	1.8	1.8	3.7
40.00	3	2.8	2.8	6.4
41.00	5	4.6	4.6	11.0
42.00	5	4.6	4.6	15.6
43.00	1	.9	.9	16.5
44.00	3	2.8	2.8	19.3
45.00	10	9.2	9.2	28.4
46.00	10	9.2	9.2	37.6
47.00	6	5.5	5.5	43.1
48.00	11	10.1	10.1	53.2
49.00	12	11.0	11.0	64.2
50.00	9	8.3	8.3	72.5
51.00	8	7.3	7.3	79.8
52.00	3	2.8	2.8	82.6
53.00	5	4.6	4.6	87.2
54.00	4	3.7	3.7	90.8
55.00	4	3.7	3.7	94.5
56.00	2	1.8	1.8	96.3
57.00	2	1.8	1.8	98.2
58.00	1	.9	.9	99.1
60.00	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	