

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI
PRODUKSI PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Xaverius Sinuraya
2011120126**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018**

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE MOTIVATION IN THE PRODUCTION DIVISION OF PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By
Xaverius Sinuraya
2011120126

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. GARDENIA MAKMUR
SELARAS**

Oleh:
Xaverius Sinuraya
2011120126

Bandung, 30 Agustus 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

[Triyana Iskandrsyah, Dra., M.Si]

Pembimbing Skripsi,

[Triyana Iskandrsyah, Dra., M.Si]

Ko-pembimbing Skripsi,

[Angela Teressia, S.IP., M.M]

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Xaverius Sinuraya
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 07 Maret 1993
NPM : 2011120126
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Ko-pembimbing : Angela Teressia, S.IP., M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 30 Agustus 2018
Pembuat pernyataan :

(meterai)



ABSTRAK

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan. Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS. Teknik Analisis Data melalui Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2) dan Pengujian Hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan: terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Gaya kepemimpinan (Variabel X) terhadap Motivasi (Variabel Y). Secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan instruksi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi (Variabel Y). Gaya Kepemimpinan konsultasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi (Variabel Y). Gaya Kepemimpinan partisipasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi (Variabel Y) dan Gaya Kepemimpinan delegasi (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi (Variabel Y)

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja

ABSTRACT

A leader can be said to be successful or not if by his expertise to move others to be able to achieve the goals of the organization so as to move others, a leader needs motivational skills, so that the role of leadership in motivating others or specifically can be realized in a bond of togetherness. The task of a leader is that the leader must be an analytical and conceptual thinker so that he can identify problems accurately. The leader must be able to describe all the work becomes clearer so that a leader can become a diplomacy in deciding a problem appropriately and also directing and motivating employees or staff towards what is in line with their goals for the common good.

The purpose of this study was to determine whether the leadership style simultaneously and partially have a significant effect on employee work motivation in the production division of PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS. Data Analysis Techniques through Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient (R²) and Hypothesis Testing.

Based on the results of the study show that Simultaneously: there is a significant influence together (simultaneously) of the leadership style (Variable X) on Motivation (Variable Y). Partially, it shows that the instruction leadership style (X1) has a significant effect on the motivation variable (variable Y). Leadership style of consultation (X2) has significant

effect on Motivation variable (Variable Y). Participation Leadership Style (X3) has a significant effect on Motivation (Variable Y) and Leadership Delegation (X4) variables that significantly influence Motivation (Variable Y) variables.

Keywords: leadership style, work motivation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas segala anugerah, rahmat, kasih setia serta pernyetaanNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS”**.Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis juga

mendapat dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi, untuk itu penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Orang Tua penulis, Perdamen Sinuraya dan Kotan Sari Meliala yang telah memberikan dukungan moral setiap harinya, dukungan finansial serta kepercayaannya yang membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kakak penulis, Felix Aloysius Sinuraya yang sudah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
3. Yth. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing penulis dalam skripsi ini.
4. Yth. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M., selaku ko pembimbing yang sudah membimbing penulis dalam skripsi ini.
5. Yth. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahnyangan yang telah memberikan ilmu, motivasi serta arahan kepada penulis.
6. Sahabat-sahabatku selama perkuliahan: Aloji, Andre, Abimael, Agil, Yosafat, Kenneth, serta Angkatan 2011 dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima Kasih kepada kalian semua karena telah menemani penulis selama perkuliahan dan selalu memberikan dorongan sehingga skripsi ini selesai
7. Geng ab-leh yaitu Yeremia, William, Alvian, Yehezkiel, Agripa. Terima Kasih karena selalu memberikan semangat, ejekan yang memotivasi dan dorongan selama ini hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman kosan pondok sawon yaitu Thomas, Angga, Surya. Terima kasih atas dukungan selama penulisan ini hingga akhirnya skripsi ini selesai.
9. Teman-teman sekolah dan rumah yaitu Prima, Deni, Shella, Mia. Terima kasih karena telah mendukung penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat selesai.

Akhir Kata, semoga Tuhan Yesus Kristus selalu memberikan dan menjaga kita semua. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca.

Bandung, 30 Agustus 2018

Xaverius Sinuraya

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
<i>ABSTRACT</i>	II
KATA PENGANTAR.....	III
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan	8
-----------------------------------	---

2.1.1 Fungsi-fungsi Kepemimpinan	9
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.1.3 Gaya Kerja Kepemimpinan	10
2.1.4 Tipe Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.5 Teori Kepemimpinan	14
2.2 Motivasi.....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.2.2 Tujuan Motivasi	20
2.2.3 Asas-asas Motivasi Kerja	21
2.2.4 Metode Pemberian Motivasi Kerja.....	22
2.2.5 Jenis-jenis Motivasi.....	23
2.2.6 Teori Motivasi	24
2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel dan Desain Penelitian	32
3.1.1 Variabel Penelitian	32
3.1.2 Desain Penelitian.....	32
3.1.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
3.1.4 Populasi dan Sampel	34
3.1.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.1.6 Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	43
---------------------------	----

4.1.1	Data Demografi Responden	43
4.1.2	Uji Data Statistik	45
4.1.2.1	Uji Validitas Data	46
4.1.2.2	Uji Reliabilitas Data.....	48
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	49
4.1.3.1	Uji Normalitas.....	49
4.1.3.2	Multikolinearitas	50
4.1.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.1.4	Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	52
4.1.4.1	Persepsi Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan..	53
4.1.4.2	Persepsi Responden Mengenai Motivasi	60
4.1.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS Secara Simultan	62
4.2.1	Analisis Regresi Berganda (<i>Linear Multiple Regression</i>)	62
4.2.2	Koefisien Determinasi	63
4.2.3	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	63
4.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS Secara Parsial	65
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruksi (X ₁) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	65
4.3.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultasi (X ₂) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	67
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X ₃) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	68

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegasi (X ₄) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	70
4.4 Pembahasan	72
4.4.1 Gaya Kepemimpinan Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	72
4.4.2 Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	73
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS secara Simultan	73
4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS secara Parsial	74
4.4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruksi (X ₁) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	74
4.4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultasi (X ₂) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	74
4.4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X ₃) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	75
4.4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegasi (X ₄) Terhadap Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, Indikator	33
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	42
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y (Motivasi)	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel X.....	48
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Y	49
Tabel 4.10 Uji Normalitas Data	50
Tabel 4.11 Multikolinearitas	51
Tabel 4.12 Gaya kepemimpinan Instruksi.....	53
Tabel 4.13 Gaya Kepemimpinan Konsultasi.....	54
Tabel 4.14 Gaya Kepemimpinan Partisipasi.....	56
Tabel 4.15 Gaya Kepemimpinan Delegasi.....	57
Tabel 4.16 Analisis Pernyataan Responden Mengenai Gaya kepemimpinan	

(Variabel X) secara Keseluruhan	59
Tabel 4.17 Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y) Secara Keseluruhan	60
Tabel 4.18 Regresi Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	62
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis (Uji F)	64
Tabel 4.21 Analisis Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Instruksi Terhadap Motivasi Kerja	65
Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Instruksi terhadap Motivasi.....	66
Tabel 4.23 Analisis Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Konsultasi Terhadap Motivasi Kerja	67
Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Konsultasi terhadap Motivasi.....	68
Tabel 4.25 Analisis Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Partisipasi Terhadap Motivasi Kerja	69
Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Partisipasi terhadap Motivasi.....	70
Tabel 4.27 Analisis Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Delegasi Terhadap Motivasi Kerja	70
Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Delegasi terhadap Motivasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	6
Gambar 2.1 Teori Perilaku	16
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow	24
Gambar 4.1 Uji Heteroskedasitas	52
Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 : Tabel r (*Product Moment*)

Lampiran 4 : Tabel Distribusi t

Lampiran 5 : Tabel Distribusi F

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1	
Skema Kerangka Pemikiran.....	6
Gambar 2.1	
Teori Perilaku	16
Gambar 2.2	
Hierarki Kebutuhan Maslow.....	24
Gambar 4.1	
Uji Heteroskedasitas	52
Gambar 4.2	
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:
Kuesioner	
Lampiran 2	:
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Lampiran 3	:
Tabel r (<i>Product Moment</i>)	
Lampiran 4	:
Tabel Distribusi t	
Lampiran 5	:
Tabel Distribusi F	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang kurang menguntungkan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Agar sistem ini dapat berjalan dengan lancar, dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja, lingkungan kerja dan aspek-aspek lainnya. Dalam hal ini akan dijelaskan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja didalam perusahaan yang menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam

memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan. Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pimpinan dan bawahan. Hasibuan (2009;169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dan Kartono (2011:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat. Keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Tidak hanya faktor gaya kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja

dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (2009) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggikan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.(Damayanti et al, 2013).

Namun, saat ini masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS, dimana Karyawannya yang sering tidak masuk kerja, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, mencuri waktu, sering keluar masuk perusahaan karena alasan-alasan yang tidak jelas yang akan merepotkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu membenahi kegiatan operasionalnya dan itu akan sangat menyita waktu dan biaya perusahaan. Kemudian karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau malah tidak puas, akibatnya akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan yang hadir dan yang tidak hadir
Periode Januari-Juli 2018

BULAN	Jumlah Pekerja	Pekerja Yang Masuk	Keter Lambatan	Pekerja Yang Tidak Masuk				Persentase
				Izin	Sakit	Mangkir	Cuti	
Januari	50	44	2	3	0	3	0	88%
Februari	50	41	3	3	3	2	1	82%
Maret	50	40	2	3	2	2	3	80%
April	50	41	1	2	3	1	3	82%
Mei	50	43	1	2	2	2	1	86%
Juni	50	47	2	0	0	1	2	94%
Juli	50	46	3	1	0	3	0	92%

Sumber: Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS

Data tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama Januari-juli 2018 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Persentase kehadiran yang paling rendah terjadi pada bulan Maret 2018 yaitu 80% atau 40 karyawan yang masuk, dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 50 karyawan dengan berbagai alasan didalamnya. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kerja karyawan kurang. Presentase kehadiran pada periode Januari-Juli tahun 2018 ini tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan menetapkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 100% pada setiap bulannya.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013).

Yang menjadi permasalahan gaya kepemimpinan di dalam objek penelitian ini adalah dimana atasannya atau pemimpinnya tidak mengetahui cara terbaik dalam membina karyawan agar lebih giat dalam bekerja, serta pemberian upah yang menjadi hak karyawan tidak sesuai dengan jumlah upah yang seharusnya diterima oleh perusahaan pada saat jam lembur, serta terjadinya job desc yang timpang tindih dimana karyawan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari tugasnya

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranankepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuansecara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mencobamengangkat topik penting dalam judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. GARDENNIA MAKMUR SELARAS”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS?
2. Apakah Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS?
3. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin diperoleh adalah:

1. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS
2. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS
3. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis:

Dapat lebih memahami secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan serta untuk mempelajari cara-cara penerapan teori yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan:

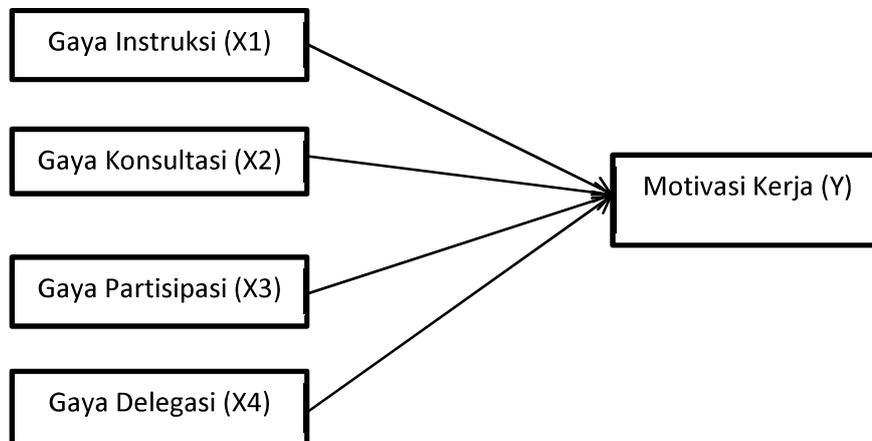
Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan menyangkut gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain:

Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya di bidang kepemimpinan pada khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Salah satu tugas pokok seorang Pemimpin pada organisasi ialah sebagai Motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpingnya. Dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini adalah sejalan dengan pokok pikiran bahwa inti dari manajemen adalah Leadership (kepemimpinan), dan inti dari leadership adalah menggerakkan orang-orang secara umum disebut motivasi. Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpingnya. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing. Secara skematis kerangka pikir penelitian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT. GARDENIA MAKMUR SELARAS.
- H2 : Gaya kepemimpinan instruksi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS
- H3 : Gaya kepemimpinan konsultasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS
- H4 : Gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS
- H5 : Gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi produksi PT.GARDENIA MAKMUR SELARAS