

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. ANEKA ILMU SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : IWAN WAHYU NUGROHO

NIM : 04.93.4489

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2001

ABSTRAKSI

Penelitian ini membahas mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Penulisan skripsi ini dilakukan dengan tujuan, untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Di dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang, dengan mengambil sampel sebanyak 20 orang dari jumlah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 84 orang.

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Kualitatif yaitu analisis tanpa menggunakan angka-angka atau tabel, akan tetapi dengan membaca data yang diolah dan memberikan analisis pada hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan teori-teori yang telah ada.

Analisis Kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil persamaan $Y = 1,378 + 1,051X$ ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dalam arti semakin baik gaya kepemimpinan seseorang, semakin baik pula motivasi kerja karyawannya. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,508 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 50,8% terhadap motivasi kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini Berdasarkan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 4,315$ dengan taraf uji $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $dk = n - 2$, diperoleh $t_{tabel} = 2,11$ ini berarti bahwa $t_{hitung} = 4,315 > t_{tabel} = 2,11$ maka diketahui ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan diterima.

Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

HALAMAN PENGESAHAN

N a m a : IWAN WAHYU NUGROHO
N I M : 04.93.4489
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN CV. ANEKA ILMU DI SEMARANG
Dosen Pembimbing : Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

Pembimbing



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Heru Sulistyono, SE, MSI

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

" Mohon pertolongan kamu sekalian dengan kesabaran dan melalui sholat.
Sesungguhnya sholat (yang menjadi wasilah) itu berat untuk dilakukan,
kecuali bagi orang-orang yang khusuk."

(QS. Al Baqarah : 45)

" Bila anda ingin jujur kepada orang lain, jujurilah lebih dahulu kepada diri
sendiri . Sebab kejujuran adalah segalanya."

(Iwan)

Karya ini kupersembahkan :

- Sebagai ungkapan penghormatan kepada ayah bunda di surga.
- Om dan tante serta kakakku
- Mas Roso, Imam Suroso, serta teman-teman seperjuangan di H 31
- Teman-teman FE angkatan 93.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga skripsi tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas bantuan berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasehat sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

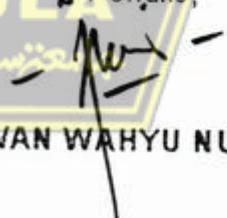
4. Pimpinan dan staff Perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang yang telah memberikan data informasi sehingga menunjang penulis dalam melakukan penelitian.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik serta saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, Mei 2001

Penulis,


IWAN WAHYU NUGROHO

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAKSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Pembatasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	5
2.2 Wewenang Kepemimpinan.....	6
2.3 Teori dan Tehnik Kepemimpinan.....	6
2.3.1 Teori Kepemimpinan.....	6
2.3.1.1 Latar Belakang Kepemimpinan.....	7

2.3.1.2	Sebab-sebab Munculnya Kepemimpinan.....	7
2.3.1.3	Type dan Gaya Kepemimpinan.....	8
2.3.1.4	Syarat-syarat Kepemimpinan.....	9
2.3.2	Tehnik Kepemimpinan.....	10
2.4	Azas-azas Kepemimpinan.....	10
2.5	Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.....	11
2.6	Teori Motivasi.....	12
2.6.1	Teori Motivasi Abraham Maslow.....	12
2.6.2	Teori Motivasi F. Hersberg.....	13
2.6.3	Teori Motivasi Mc. Calland.....	13
2.7	Jenis-jenis Motivasi.....	14
2.7.1	Motivasi Negatif.....	14
2.7.2	Motivasi Positif.....	14
2.8	Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN 		
3.1	Jenis Penelitian.....	16
3.2	Lokasi Penelitian.....	16
3.3	Populasi dan Sampel.....	16
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.5	Jenis Data.....	17
3.6	Metode Analisa Data.....	18
3.7	Pengujian Hipotesis.....	19

3.8 Definisi Operasional.....	21
3.8.1 Gaya Kepemimpinan.....	21
3.8.2 Motivasi Kerja.....	22
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	
CV. Aneka Ilmu Semarang.....	23
4.2 Struktur Organisasi CV. Aneka Ilmu Semarang.....	31
BAB V ANALISA DATA	
5.1 Analisa Kualitatif	40
5.1.1 Penelitian terhadap Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pimpinan.....	40
5.1.2 Penelitian terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	44
5.2 Analisa Kuantitatif	49
5.2.1 Analisa Regresi Sederhana.....	50
5.2.2 Koefisien Determinasi.....	50
5.3 Pengujian Hipotesis.....	51
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	53
6.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
5.1 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam mengambil keputusan.....	42
5.2 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memberikan kepercayaan.....	42
5.3 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memberikan perhatian.....	43
5.4 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam kepemimpinan.....	44
5.5 Penilaian terhadap pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan jalan pemberian upah.....	45
5.6 Penilaian terhadap pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian jabatan	46
5.7 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan penciptaan persaingan positif.....	47
5.8 Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian penghargaan.....	47
5.9 Penilaian sikap pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan meminta masukan kepada karyawan.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Uji t	20
4.1 Strukur Organisasi Perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang	32
5.1 Signifikasi Regresi Sederhana antara gaya kepemimpinan Terhadap motivasi kerja karyawan.....	51



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Dalam kehidupan masyarakat yang terus berkembang manusia senantiasa mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Di samping itu manusia mempunyai sifat-sifat yang khas, perasaan, sikap dan keinginan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat kita lihat dalam aktivitasnya dalam bekerja. Perilaku manusia merupakan fungsi dari interaksi antara individu yang berhubungan dengan lingkungannya di mana mereka berada. Masing-masing individu mempunyai kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan, serta pengharapan kebutuhan dalam talanan organisasi. Seperti kita ketahui, bagi seorang pemimpin suatu perusahaan yang dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan orang lain untuk mencapai tujuannya. Di sinilah dibutuhkan peranan seorang pemimpin untuk memberikan dorongan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang kita harapkan. Tidak mudah memang bagi seorang pimpinan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawannya, yang masing-masing karyawannya mempunyai karakter yang berbeda-beda. Untuk itu perlu adanya jalinan yang erat antara pimpinan dengan para pekerja yang berada di bawahnya sehingga tercipta hubungan timbal balik yang positif.

Dengan meninjau permasalahan di atas dapat diambil suatu gagasan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap dorongan atau motivasi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sebab apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, itu merupakan hal yang sangat diharapkan, tetapi apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka pemimpin dapat menelaah penyebab permasalahannya. Mungkin ia tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk melaksanakan tugasnya atau dia sendiri yang tidak mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya itu dengan baik. Untuk itu telah menjadi tugas seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan melatar belakangi permasalahan seperti di atas, maka menarik untuk diteliti adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawannya pada perusahaan CV. Aneka Ilmu, sehingga dalam penulisan ini mengambil judul :

“ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang ”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Gaya kepemimpinan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan gaya kepemimpinan sehingga dapat mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja karyawan yaitu dengan gaya kepemimpinan tersebut karyawan dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan yang dapat diharapkan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memberikan fungsi atau kegunaan.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis yaitu menambah pengetahuan tentang keadaan yang sesungguhnya yang terjadi dalam dunia usaha sehingga

dapat memperluas cakrawala berfikir terutama dengan permasalahan yang erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan berbagai macam kebijaksanaan khususnya yang berhubungan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawannya dengan gaya kepemimpinan perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang menarik mereka. Kepemimpinan telah didefinisikan dengan kaitanya dalam ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola internal, hubungan peran tempatnya pada posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.

Menurut *G.A. Yukl (1994:218)* menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang terorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut *Heidjrachman (1990:217)* adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha untuk menentukan suatu tujuan dan sekaligus mencapainya.

Dari kedua pendapat tersebut di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa arti dari kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang terorganisir dengan baik, dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Wewenang Kepemimpinan

Dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, seorang pemimpin harus mempunyai wewenang untuk memimpin bawahannya. Menurut *Heidjarchman (1990:219)* menyatakan bahwa wewenang adalah hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu atau memerintahkan kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Dengan demikian wewenang sangat diperlukan oleh setiap pemimpin di suatu organisasi.

2.3. Teori dan Tehnik Kepemimpinan

2.3.1. Teori Kepemimpinan

Menurut *Suad Husnan (1990:227)* menyatakan bahwa teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan dengan menonjolkan latar belakang sejarah, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat untuk menjadi pemimpin, tugas-tugas pokok pemimpin, dan fungsinya serta etika kepemimpinan.

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan segi-segi sebagai berikut :

1. Latar belakang sejarah kepemimpinan
2. Sebab-sebab munculnya kepemimpinan
3. Type dan gaya kepemimpinan
4. Syarat-syarat kepemimpinan

2.3.1.1: Latar belakang kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersama-sama dengan adanya peradapan manusia. Sejak mereka bekerja sama ingin mempertahankan eksistensi hidupnya. Pada saat itu yang dipilih adalah yang paling kuat. Selain itu juga diperlukan syarat-syarat tertentu dengan perkembangan kebutuhan. Pemimpin dan kepemimpinan. dimanapun dan kapanpun sangat diperlukan, lebih lebih di jaman modern sekarang ini dan yang akan datang.

2.3.1.2. Sebab-sebab munculnya kepemimpinan

Ada tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin, yaitu :

- a. Teori genetis, menyatakan sebagai berikut :
 1. Pemimpin itu tidak dibuat dan sebagai pemimpin karena bakat yang luar biasa sejak lahir.
 2. Dia lahir ditakdirkan sebagai pemimpin dalam situasi dan kondisi bagaimanapun juga.
 3. Secara filosofi teori tersebut menganut pandangan yang diterminitis dan fatalitis.
- b. Teori sosial, menyatakan sebagai berikut :
 1. Pemimpin harus disiapkan dan harus dibentuk, tidak dilahirkan saja.

2. Setiap orang dapat menjadi seorang pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan.

c. Teori ekologi, menyatakan sebagai berikut :

Seorang akan sukses menjadi pimpinan bila sejak lahir dia memiliki bakat, ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan yang sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologi.

2.3.1.3. Type dan Gaya Kepemimpinan

Menurut W. J. Reddin (Hadjrachman, 1990:226)

menyatakan bahwa untuk menentukan watak dan type pemimpin terdapat tiga pola dasar yaitu yang terkenal dengan istilah Reddin 3D Teori.

Dasar dari 3 teori tersebut adalah :

- a. Berorientasi pada tugas
- b. Berorientasi dengan hubungan kerja
- c. Berorientasi pada hasil yang efektif

Berdasarkan dengan orientasi di atas, dapat ditentukan 8 type kepemimpinan

yaitu :

1. Type diserte yaitu bermoral rendah, tidak punya rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan sukar diramalkan.

2. Type Birokrat adalah korektif, patuh pada peraturan organisasi, tepat dan cermat.
3. Type Misionery adalah bersifat terbuka, ramah dan suka menolong .
4. Type Developer yaitu kreatif, dinamis, inovatif, memberikan wewenang dengan baik, percaya dengan bawahan.
5. Type Benevolend yaitu keras, tertib, ahli dalam mengorganisasi, besar dalam hal keterlibatan diri.
6. Type Otokrat adalah keras, diktatoris, mau menang sendiri.
7. Type Coposser adalah tidak mempunyai pendirian.
8. Type Executif adalah bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi dengan baik, berpandangan jauh ke depan.

2.3.1.4 Syarat-syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu :

1. Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar melakukan sesuatu.
2. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan dan keutamaan sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh dengan pimpinannya.

3. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan, ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

2.3.2. Teknik Kepemimpinan

Menurut *Heidjrachman (1990:228)* menyatakan bahwa teknik kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan teknik maupun sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta dalam organisasi.

Yang menjadi kategori teknik kepemimpinan adalah :

1. Etika profesi
2. Kebutuhan dan motivasi
3. Dinamika kelompok
4. Komunikasi dan ketrampilan sosial
5. Kemampuan pengampilan keputusan

2.4. Azas-azas Kepemimpinan

Menurut *G.A. Yulk (1994:232)* menjelaskan bahwa ada 3 azas kepemimpinan yang baik dan dapat digunakan sebagai dasar seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya yaitu :

1. Kemanusiaan yaitu mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, pembimbingan manusia oleh manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan kemanusiaan.

2. Efisiensi adalah teknis maupun sosial yang berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber material dan manusia atas prinsip pengamatan dan adanya nilai-nilai ekonomis serta azas-azas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yaitu apa yang dirasakan oleh keseluruhan anggota kelompok untuk menuju ke taraf hidup yang lebih baik.

2.5. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Menurut *Heidrachman (1990:198)* motivasi mempunyai arti dorongan yang merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sesuatu yang melatar belakangi individu untuk berbuat agar mencapai tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja merupakan suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.6. Teori Motivasi

Teori motivasi menurut *Heidjrachman (1990:198)* dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Teori Abraham Maslow
2. Teori Motivasi F. Hersberg
3. Teori Motivasi Mc. Calland

2.6.1. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori ini lebih dikenal dengan nama need hirarki teori, ini berdasarkan tingkatan-tingkatan kebutuhan yang disesuaikan dengan prioritas kekuatannya. Kekuatan-kekuatan itu adalah

- a. Kebutuhan psikologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- b. Kebutuhan akan keamanan, ini ada dua versi yaitu keamanan badaniah dan keamanan tingkah laku.
- c. Kebutuhan sosial sesuai dengan sifat manusia sebagai makhluk sosial.
- d. Kebutuhan akan penghargaan dibagi menjadi dua dimensi yaitu kebutuhan harga diri dan kebutuhan menerima penghargaan serta pengakuan.
- e. Kebutuhan akan kualitas diri yaitu kebutuhan untuk mencapai kemampuan yang sepenuhnya dengan cara-cara dan dapat dipenuhi

2.6.2. Teori Motivasi F. Hersberg

Teori ini sering disebut dengan teori motivasi kesehatan. Menurut sumber daya manusia atau karyawan mempunyai dua kebutuhan yaitu kebutuhan kesehatan dan kebutuhan motivasi. Kebutuhan kesehatan misalnya kondisi kerja fisik, suasana hubungan bawahan dengan atasan, kebijaksanaan pengawasan, gaji dan upah.

Kebutuhan motivasi adalah penghargaan, tanggung jawab, prestasi dan lain sebagainya. Menurut Hersberg kebutuhan akan kesehatan bukan merupakan motivasi yang sesungguhnya, sedangkan motivasi yang sesungguhnya adalah kebutuhan motivasi itu sendiri, dalam artian karyawan lebih terpuaskan apabila telah memenuhi kebutuhan motivasi dari pada kebutuhan kesehatan.

2.6.3. Teori Motivasi Mc.Calland

Teori yang dikemukakan adalah teori motivasi prestasi. Motivasi dan prestasi merupakan suatu hubungan yang sangat erat karena orang-orang yang berhasil adalah orang-orang yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas. Jadi motivasi merupakan pekerjaan itu sendiri yang harus dikerjakan karyawan untuk dipertanggung jawabkan. Orang yang memperoleh motivasi adalah orang yang mempunyai sifat :

- a. Memecahkan masalah dengan dihadapi sendiri
- b. Cenderung menuju ke situasi-situasi di mana mereka akan dengan segera menerima umpan balik dari hasil kerja mereka.

- c. Mereka senang akan pekerjaan yang sedikit mengandung resiko atau pemecahannya.

2.7. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut *Suad Husnan (1990:201)* menyatakan bahwa pada prinsipnya motivasi yang diberikan perusahaan dapat di bagi menjadi dua kelompok yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

2.7.1. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi agar mau melaksanakan sesuatu yang tidak diinginkan. Tapi tehnik dasar yang dilakukan dengan cara melalui hukuman. Hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan :

- a. Peraturan kerja yang harus ditaati
- b. Pemberian sanksi bagi yang tidak mencapai prestasi tertentu
- c. PHK

2.7.2. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Hal ini dapat dijalankan melalui beberapa pendekatan, Yaitu :

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Memberi informasi segala hal yang dilakukan
- c. Memberi perhatian kepada karyawan

- d. Menciptakan kompetisi yang sehat antara karyawan
- e. Prestasi
- f. Uang

2.8. Hipotesis

Hipotesis menurut *Nur Indriantoro (1999:72)* merupakan salah satu dari elemen teori, di samping konstruk konsep dan definisi, yang memberikan gambaran fenomena-fenomena secara sistematis melalui hubungan antara variabel. Hipotesis merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal atau diuji kebenarannya, mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena-fenomena. Tujuan dari hipotesis ini adalah memberikan arah kepada peneliti dengan membatasi variabel-variabel yang digunakan. Apakah peneliti tertolak suatu hipotesis atau tidak bukan suatu syarat mutlak yang menentukan sifat ilmiah suatu penelitian.

Berdasarkan perumusan dan tujuan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah : "diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang."

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penulisan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptis analitis. Menurut *J. Supranto (1996:33)*, metode deskriptis analitis adalah bertujuan menguraikan karakteristik tentang sesuatu keadaan pada waktu tertentu sehingga diperlukan perencanaan agar uraian tersebut mudah mencakup seluruh persoalan dalam setiap phasesnya. Cara yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data yang relevan, menjelaskan dan kemudian menganalisis sehingga dari hasil analisis tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang sedang dihadapi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan penerbitan dan percetakan buku yaitu CV. Aneka Ilmu yang terletak di Jalan Semarang-Demak KM 8.5

3.3 Populasi dan Sampel

Setiap mengadakan penelitian, terlebih dahulu menentukan obyek apa yang diteliti dan siapa yang menjadi populasinya.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan

bagian produksi perusahaan CV. Aneka Ilmu yang berjumlah 84 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah bagian populasi yang diambil yaitu sejumlah 20 orang dari jumlah populasi yang ada.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penulisan ini yaitu :

1. Kuistoner yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti dengan melalui daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan perusahaan bagian produksi atau responden yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti.
3. Menggunakan data atau arsip yang dimiliki perusahaan dan literatur-literatur yang dibutuhkan.

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

Menurut *Nur Indriantoro (1999:147)* menjelaskan bahwa pengertian dari :

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari pengamatan dan dicatat hasilnya.
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat dari pihak lain). Data sekunder merupakan bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang telah dipublikasikan.

3.6. Metode Analisa Data

Analisa ini diperoleh dan dipergunakan untuk menganalisa dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan.

- a. Analisa Kualitatif adalah analisa yang memberikan pengertian, penjelasan serta penafsiran terhadap data yang diperoleh tanpa menggunakan angka-angka atau tabel.
- b. Analisa Kuantitatif adalah jawaban dari pertanyaan yang harus dikualifikasikan atau digolongkan dalam kategori tertentu dengan menggunakan angka-angka atau tabel

Metode yang penulis gunakan adalah analisa regresi sederhana yaitu analisa yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Dimana : Y = motivasi kerja
 X = gaya kepemimpinan
 a = konstanta
 b = koefisien regresi

3.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penulisan ini penulis menggunakan uji t, di mana uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari hasil penelitian. Uji t ini adalah untuk menganalisa adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada perusahaan CV. Aneka Ilmu, dengan cara sebagai berikut :

- uji 2 pihak (dua sisi)
- taraf uji alpha
- derajat kebebasan $dk = n - 2$
- t hitung

dengan rumus :
$$t = \frac{b}{SE\ b}$$

Dimana : t = t hitung
 b = koefisien regresi

SEb = standart error koefisien regresi

$$SEb = \sqrt{\frac{Se^2}{\sum X_i^2}}$$

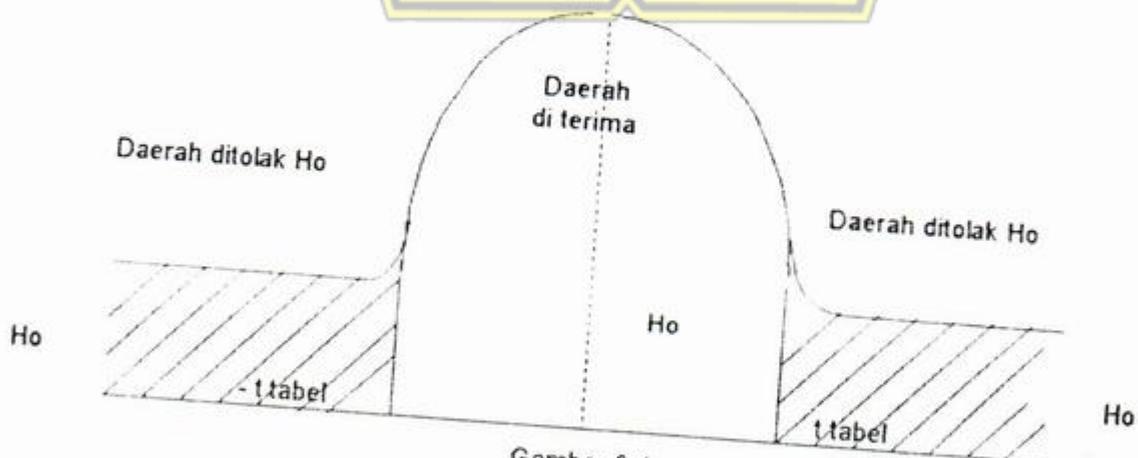
$$Se^2 = \frac{\sum Y_i^2 - b^2 \sum X_i^2}{n - 2}$$

Kriteria menerima dan menolak :

➤ Ho diterima atau Ha ditolak, jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

➤ Ho ditolak atau Ha diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.



Gambar 3.1
Uji t

3.8. Definisi Operasional

Penulis menggunakan 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel yang independen adalah gaya kepemimpinan (X) dan variabel dependen adalah motivasi kerja karyawan (Y)

3.8.1. Gaya kepemimpinan (X) adalah sikap dalam memimpin bawahannya atau karyawannya dalam suatu organisasi.

Indikator permasalahan ini adalah pengambilan keputusan, pemberian kepercayaan kepada bawahan, perhatian serta pengertian pimpinan terhadap karyawan, sikap kepemimpinan.

Cara pengukuran yaitu dengan cara penulis memberikan angket pertanyaan kepada sampel atau responden dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang sesuai dengan indikator di atas. Dalam hal ini jumlah pertanyaan yang diajukan adalah sejumlah kurang lebih 4 pertanyaan.

Pemberian score atau nilai atas jawaban dari pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

- apabila jawaban A maka mendapat score 4
- apabila jawaban B maka mendapat score 3
- apabila jawaban C maka mendapat score 2
- apabila jawaban D maka mendapat score 1

3.8.2. Motivasi kerja (Y) adalah bagaimana pimpinan memberikan rangsangan atau dorongan secara positif kepada karyawan agar mereka dapat termotivasi dalam menjalankan tugas.

Indikator dari permasalahan ini adalah pemberian promosi jabatan, pemberian upah atau gaji, penciptaan persaingan yang positif pemberian penghargaan, partisipasi karyawan.

Cara pengukuran yaitu penulis memberikan angket pertanyaan kepada responden dengan memberikan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 5 pertanyaan. Pemberian nilai atau score atas jawaban-jawaban dari pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

- apabila jawaban A maka mendapat score 4
- apabila jawaban B maka mendapat score 3
- apabila jawaban C maka mendapat score 2
- apabila jawaban D maka mendapat score 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Berdirinya CV. Aneka Ilmu

CV. Aneka Ilmu didirikan oleh H. Suwanto pada tanggal 2 Maret 1978 dengan nama CV. Aneka, disahkan dihadapan notaris S. Siswandi Aswin, SH dengan akte notaris No. 6 yang terdaftar di Pengadilan Negeri Semarang tanggal 5 April 1978 No. 00.157/1978. Pendirian CV ini didukung oleh Ny. Sri Harini dan Sariyadi sebagai sekutu pasif. Adapun susunan pengurus CV. Aneka adalah sebagai berikut :

1. H. Suwanto sebagai direktur dan pemilik
2. Sri Harini sebagai pengurus dan wakil
3. Sariyadi sebagai persero

Dengan bernaungnya CV. Aneka di bawah organisasi IKAPI atau Ikatan Penerbit Indonesia, kemajuan yang diraih CV. Aneka semakin besar. Apalagi ditambah produknya yang semakin lengkap, dari yang awalnya hanya menerbitkan kamus-kamus, buku saku, rapot hingga akhirnya merambah sampai ke buku-buku pelajaran dari mulai SD sampai dengan SMU. Perkembangan CV. Aneka yang semakin pesat, membuat masyarakat semakin kenal dikalangan organisasi, relasi instansi-instansi baik swasta maupun pemerintah.

Melihat kemajuan yang demikian pesat, maka semakin banyak usaha yang menggunakan nama Aneka, hingga pada akhirnya pada tanggal 23 Nopember 1983, CV. Aneka secara resmi diubah namanya menjadi CV. Aneka Ilmu. Penambahan tersebut diharapkan untuk mengurangi terjadinya kekeliruan dari nama usaha lain yang menggunakan nama Aneka. Penambahan kata Ilmu dimaksudkan agar identik dengan usaha yang sedang berjalan yaitu yang berhubungan dengan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan. Akhirnya walau terjadi pergantian nama, masyarakat khususnya para pelanggan tidak merasa bingung atau terpengaruh, bahkan semakin menonjolkan jati dirinya sebagai perusahaan yang bergerak dalam dunia kependidikan.

Perlu kita ketahui, CV. Aneka Ilmu adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan. Tujuan utamanya adalah profit motif atau mencari keuntungan. Namun dengan demikian mengingat bidang usahanya, di bidang penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, maka aspek sosialnya juga ikut menyertai bisnis tersebut, yaitu bersama-sama pemerintah membantu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Bidang usaha CV. Aneka Ilmu antara lain :

1. Penerbitan

CV. Aneka Ilmu menerima naskah dari penulis atau hasil olahan dari bagian editor sendiri, kemudian buku tersebut dikaji ulang untuk mengetahui seberapa besar kelayakannya, seperti kualitas penulisan,

bahasanya, sistematikanya dan yang lebih penting lagi adalah segmen pasarnya. Apabila hal-hal tersebut tidak ada masalah, maka naskah tersebut kemudian akan diproses lanjut hingga menjadi buku yang siap jual kepada konsumen.

Buku-buku yang diterbitkan oleh CV. Aneka Ilmu antara lain :

- a. Buku pelajaran SD, SLTP, dan SMU
- b. Buku pendamping belajar
- c. Buku umum tentang pertanian, peternakan, dan lain-lain.
- d. Buku kesenia jawa
- e. Buku keolahragaan
- f. Buku tentangkegemaran/hobby
- g. Buku-buku tentang kerohanian

Buku-buku tersebut pada saat ini telah beredar di seluruh Indonesia, melalui perwakilan CV. Aneka Ilmu yang tersebar di setiap kota besar di Indonesia.

2. Percetakan

Di samping memperoleh keuntungan dengan cara menjual buku-buku yang telah diterbitkan, CV. Aneka Ilmu juga memperoleh keuntungan dari jasa cetak yang dilakukannya. Dengan menggunakan mesin-mesin yang cukup mutakhir, CV. Aneka Ilmu telah mendapatkan kepercayaan dari pemerintah untuk melaksanakan pekerjaan cetaan, seperti percetaan soal-soal EBTANAS, percetaan buku-buku

pelajaran di seluruh Indonesia, percetakan berkas-berkas Pemilu, dan belum ditambah dengan cetakan-cetakan dari pihak swasta lainnya, karena mereka tidak memiliki mesin seperti yang dimiliki CV. Aneka Ilmu.

Awalnya asset yang dimiliki CV. Aneka Ilmu sangatlah kecil, sehingga untuk menjalankan usahanya tidak membutuhkan tempat yang besar yaitu di Jl. Pleburan VIII No. 64 Semarang, namun setelah usahanya semakin berkembang pesat pihak manajemen mulai memikirkan adanya investasi baru yang secara otomatis membutuhkan areal yang cukup luas. Akhirnya dipilih sebuah tanah seluas kurang lebih 5 hektar di Jalan Raya Semarang-Demak Km 8,5 Demak.

Ada beberapa pertimbangan yang melandasi pemilihan lokasi perusahaan tersebut adalah :

1. Harga tanah di daerah tersebut masih tergolong murah
2. Dekat dengan jalan raya yang sangat besar manfaatnya untuk pendistribusian produk
3. Jauh dari lingkungan penduduk, sehingga limbah maupun polusi tidak mengganggu lingkungan sekitar
4. Kemudahan dalam mencari tenaga kerja

Pada saat ini di Semarang masih ada beberapa tempat yang masih digunakan untuk kegiatan usaha CV. Aneka Ilmu, yaitu antara lain :

- a. Jln. Raya Semarang-Demak Km 8,5 Demak Sebagai kantor pusat dan pabrik CV. Aneka Ilmu.
- b. Pertokoan pasar Johar Lantai 2 No. 2-3 Semarang, digunakan sebagai tempat penjualan produk CV. Aneka Ilmu dan buku-buku selain terbitan CV. Aneka Ilmu.
- c. Jalan Pleburan VIII No. 64 Semarang, sampai pada saat ini digunakan sebagai kantor perwakilan CV. Aneka Ilmu. Perwakilan ini didirikan untuk menjangkau konsumen CV. Aneka Ilmu di wilayah karesidenan Semarang yang meliputi Semarang, Demak, Purwodadi, Kendal dan Salatiga.

CV. Aneka Ilmu di samping membuat sendiri naskah-naskah yang akan dicetak, tapi juga menerima kiriman naskah dari para pengarang. Naskah-naskah yang masuk diteliti secara seksama untuk menjaga kualitas buku yang akan diterbitkan nantinya. Beberapa persyaratan naskah yang ada di CV. Aneka Ilmu adalah sebagai berikut :

1. Naskah harus sesuai dengan kurikulum (apabila buku pelajaran)
2. Naskah harus menggunakan tata bahasa yang benar atau sesuai dengan EYD
3. Naskah harus marketable, dalam artian memiliki nilai jual yang tinggi.

Apabila naskah telah memenuhi kriteria tersebut maka segera dibuatkan perjanjian penerbitan antara pengarang dengan perusahaan.

Bentuk perjanjian tersebut terdiri dari 2 model, yaitu :

- a. Royalti yaitu pembayaran hak pengarang didasarkan atas prosentasi buku yang terjual, sedangkan hak naskah masih tetap ada pada pengarang.
- b. Jual beli naskah yaitu pengarang menjual naskah tersebut kepada penerbit, sehingga hak naskah ada pada penerbit, dan setiap buku yang terjual pengarang tidak mendapatkan hak, biasanya harga untuk jual beli lebih tinggi dibandingkan dengan sistem royalti.

Selanjutnya apabila perjanjian telah disepakati, maka naskah tersebut segera diproses di bagian editor (pra cetak) yang meliputi :

1. Pengkaji naskah
2. Setting
3. Lay out
4. Design
5. Ilustrasi
6. Film
7. Mountage



Setelah selesai dipra cetak, berikutnya dimasukan ke bagian produksi untuk diproses cetak, yang terdiri dari tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Pembuatan plate
- b. Cetak
- c. Lipat
- d. Cutting
- e. Packing

Sampai saat ini, CV. Aneka Ilmu telah menghasilkan buku kurang lebih 500 judul yang berasal dari 75 pengarang dari berbagai disiplin ilmu. Buku-buku tersebut dikelompokkan menjadi :

1. Buku pelajaran SD, SLTP, dan SMU
2. Buku pendamping belajar
3. Buku umum pertanian, peternakan, perkebunan, dan lain-lain.
4. Buku keolahragaan
5. Buku kesenian jawa
6. Buku tentang hobby
7. Buku kerohanian

Dalam Pemasaran produk, CV. Aneka Ilmu menetapkan berbagai kebijaksanaan agar dapat bersaing dengan penerbit lain, seperti :

1. Kebijakan Produk

Manajemen CV. Aneka Ilmu melihat bahwa segmen pasar terbesar adalah siswa SD, sehingga dibuatlah buku-buku SD dengan variasi yang beragam dan komplit dan disertai buku latihan sebagai pelengkap. Melihat kelengkapan buku-buku SD ini, secara tidak langsung dapat meningkatkan kepercayaan kepada konsumen untuk tetap menggunakan buku-buku terbitan CV. Aneka Ilmu.

2. Kebijakan harga

Untuk merebut pasaran, CV. Aneka Ilmu membuat buku-buku dengan bahan baku sedang dan jumlah halaman tidak terlalu tebal, hal ini

dimaksudkan untuk menekan harga sehingga konsumen yang sebagian besar adalah masyarakat yang berpenghasilan rendah dapat membeli buku tersebut. Namun demikian kualitas tetap dijaga yaitu sesuai dengan kurikulum atau GBPP.

3. Kebijakan promosi

Untuk dapat mendongkrak volume penjualan, CV. Aneka Ilmu mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mengadakan pameran-pameran di dalam maupun di luar negeri
- b. Mengadakan program bantuan buku kepada daerah-daerah miskin dan terbelakang
- c. Memberikan potongan harga
- d. Memberikan paket bantuan peralatan sekolah
- e. Mensponsori program studi wisata, baik sekolah maupun instansi pemerintah
- f. Mengadakan bulan bonus bagi para guru
- g. Memberikan discount khusus
- h. Pemberian buku sampel secara cuma-cuma
- i. Penyebaran katalog ke toko buku dan perpustakaan di seluruh Indonesia

4. Kebijakan distribusi

Untuk menyalurkan Produknya, CV. Aneka Ilmu menggunakan 2 cara yaitu :

- a. Direct selling yaitu kantor pusat menangani sendiri penjualan secara langsung kepada konsumen
- b. Indirect selling yaitu CV. Aneka Ilmu menyalurkan produknya melalui perwakilan-perwakilan yang telah ada

Adapun perwakilan-perwakilan yang dimiliki CV. Aneka Ilmu antara lain :

1. Sumatra meliputi Aceh, Medan, Pekanbaru, Padang, Jambi, dan Palembang
2. Kalimantan meliputi Pontianak, Singkawang, Palangkaraya, Banjarmasin, Balikpapan, dan Samarinda
3. DKI dan Jawa Barat meliputi Jakarta Barat, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Tasikmalaya, Cirebon, dan Cikampek
4. Jawa Tengah dan DIY meliputi seluruh kota besar
5. Jawa Timur meliputi seluruh kota
6. Sulawesi meliputi Manado, Palu dan Ujung Pandang
7. Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat serta Bali

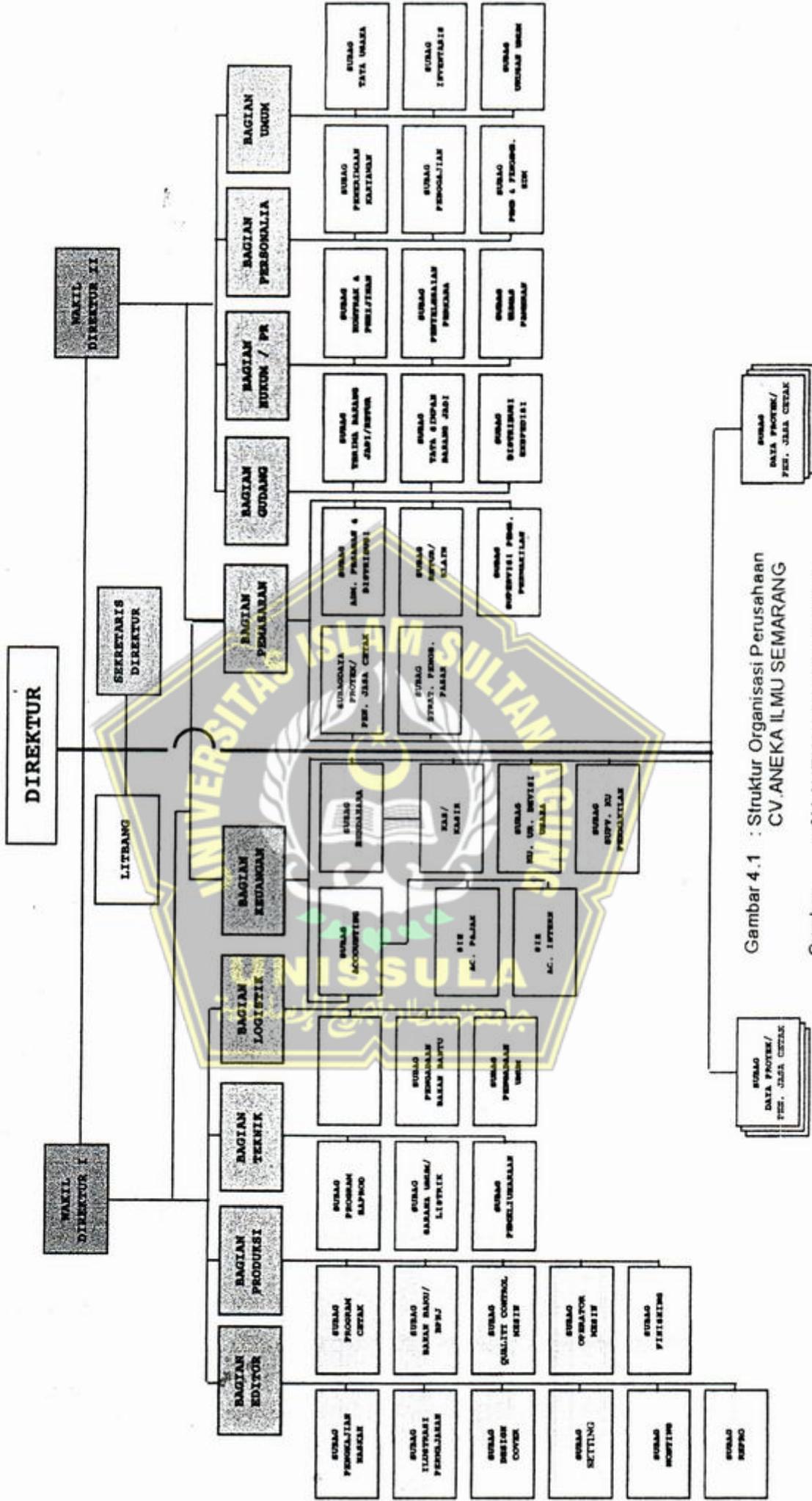
4.2. Struktur Organisasi CV. Aneka Ilmu

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan alat bagi manajemen untuk mengadakan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka akan mudah untuk melakukan pengawasan,

koordinasi dan menentukan kedudukan seseorang dalam fungsi kegiatan yang ada dalam perusahaan. Dengan struktur organisasi, maka garis tanggung jawab dan hubungan antara bagian di dalam perusahaan semakin jelas sehingga tercipta suatu kinerja yang baik dalam perusahaan.

Struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan CV. Aneka Ilmu adalah struktur organisasi bentuk garis dan staf. Hal ini terlihat adanya pelimpahan wewenang dari atasan kepada para bawahannya. Untuk mencapai tujuan organisasi maka antara pihak atasan dan bawahan selalu mengadakan koordinasi kerja sama. Setiap atasan mempunyai sejumlah bawahan yang masing-masing akan memberikan pertanggung jawaban atas tugas yang telah diberikan. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai struktur organisasi CV. Aneka Ilmu, dapat penulis sajikan dalam gambar 4.1 berikut ini :





Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan CV.ANEKA ILMU SEMARANG

Sumber : CV.ANEKA ILMU SEMARANG

Keterangan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi CV. Aneka Ilmu adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas direktur adalah :

- a. Menjalankan dan memimpin perusahaan secara keseluruhan
- b. Melakukan fungsi manajemen tertinggi dalam perusahaan
- c. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang berkaitan dengan perusahaan
- d. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan

2. Wakil Direktur I

Wakil direktur I mempunyai tugas pokok yaitu :

- a. Mengkoordinasikan manajemen dari bagian-bagian yang ada di bawah kewenangannya
- b. Membantu direktur dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi pada bagian yang berada di bawah kewenangannya
- d. Melakukan koordinasi dengan Wakil Direktur II

3. Wakil Direktur II

Wakil Direktur II mempunyai tugas pokok yaitu :

- a. Mengkoordinasikan manajemen dari bagian-bagian yang ada di bawah kewenangannya
- b. Membantu direkur dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi pada bagian-bagian yang berada di bawah kewenangannya
- d. Melakukan koordinasi dengan Wakil Direktur I

4. Litbang

Tugas Litbang atau Penelitian dan Penembangan adalah :

- a. Melakukan analisis data dan informasi terhadap kebijakan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan baik menyangkut masalah intern maupun ekstern perusahaan
- b. Memantau kualitas produk serta kinerja komponen perusahaan

5. Sekretaris

Tugas sekretaris adalah :

- a. Melaksanakan dan melakukan penerbitan terhadap arsip-arsip perusahaan
- b. Melakukan kegiatan surat menyurat, baik surat yang masuk maupun surat keluar
- c. Membantu bagian umum dalam menyimpulkan surat yang masuk sebelum disampaikan kepada direktur
- d. Membantu tugas direktur dalam mempersiapkan dokumen-dokumen perusahaan

6. Kepala Bagian Editing

Tugas Kepala Bagian Editing adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap keseluruhan pekerjaan yang ada di bagian editor
- b. Memberikan pengarahan dan ketegasan kepada setiap seksi-seksi yang ada di bawahnya agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik
- c. Memantau pekerjaan sejak awal proses sampai dengan akhir proses
- d. Melakukan pembinaan personil di bagian editor
- e. Melakukan pengkajian terhadap naskah yang masuk ke bagian editor
- f. Mencari peluang-peluang terhadap kemungkinan adanya buku-buku baru

7. Kepala Bagian Produksi

Tugas Kepala Bagian Produksi adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang ada pada bagian produksi
- b. Memberikan pengarahan dan ketegasan kepada seksi-seksi yang ada di bawahnya agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik
- c. Memantau pekerjaan sejak awal proses sampai dengan akhir proses
- d. Memberikan pembinaan personil di bagian produksi
- e. Melakukan pengkajian terhadap naskah yang masuk ke bagian produksi

- f. Mencari, peluang-peluang terhadap kemungkinan adanya order cetakan dari pihak luar (konsumen)

8. Kepala Bagian Tehnik

Tugas Kepala Bagian Tehnik adalah :

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran seluruh mesin yang ada di perusahaan khususnya yang menyangkut mesin-mesin produksi
- b. Memberikan pengarahan dan ketegasan kepada seksi-seksi yang ada di bawahnya agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik
- c. Memantau kelayakan sejak awal proses sampai dengan akhir proses
- d. Melakukan pemeriksaan terhadap kelayakan mesin
- e. Melakukan perbaikan-perbaikan apabila terjadi kerusakan mesin

9. Kepala Bagian Logistik

Tugas Kepala Bagian Logistik / Pengadaan bahan baku adalah :

- a. Bertanggung jawab atas kesediaan material seperti bahan baku cetakaan dan lain-lainnya
- b. Memberikan pengarahan dan ketegasan kepada seksi-seksi yang ada di bawahnya agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik
- c. Memantau harga bahan baku di pasaran setiap saat
- d. Melakukan negosiasi pembelian bahan

10. Kepala Bagian Keuangan

Tugas Kepala Bagian Keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas administrasi keuangan perusahaan

- b. Mengendalikan cash flow perusahaan
- c. Menyusun laporan keuangan
- d. Melakukan pembayaran terhadap transaksi perusahaan
- e. Melakukan pemeriksaan setiap bukti pengeluaran atau pemasukan uang perusahaan

Tugas Seksi Kas / Bendahara

- 1. Menyimpan uang tunai
- 2. Melakukan pembayaran
- 3. Menerima setoran uang tunai dari setiap unit usaha perwakilan CV.

Aneka Ilmu

Tugas Seksi Pembukuan dan Audit

- 1. Seksi Pajak
 - Menyusun urusan pembukuan untuk keperluan ekstern
 - Menyusun laporan keuangan yang berkaitan dengan pajak
- 2. Seksi Akuntansi Intern
 - Memeriksa pembukuan unit-unit usaha serta pembukuan intern perusahaan

11. Kepala Bagian Pemasaran

Tugas Kepala Bagian Pemasaran adalah :

- a. Bertanggung jawab atas tercapainya target perusahaan
- b. Mengendalikan seluruh personil pemarkan diseluruh Indonesia
- c. Mengendalikan seluruh kegiatan pemarkan di seluruh Indonesia

- d. Menyusun rencana pemasaran
- e. Melakukan evaluasi, supervisi di seluruh perwakilan
- f. Meyusun laporan pemasaran secara periodik

12. Kepala Bagian Gudang

Tugas Kepala Bagian Gudang adalah :

- a. Melakukan persiapan terhadap distribusi barang yang akan dikirim ke perwakilan
- b. Bertanggung jawab keluaranya barang dari gudang
- c. Melakukan pengawasan terhadap keluar masuknya barang dari dan yang akan menuju gudang

13. Kepala Bagian Hukum

- a. Merancang seluruh konsep yang berkaitan dengan hubungan hukum antara perusahaan dengan pihak luar
- b. Merancang hubungan baik dengan pihak luar seperti media massa, lingkungan dan lain-lain
- c. Pembuatan perjanjian antara perusahaan dengan penulis
- d. Melakukan pengawasan dan penindakan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan perwakilan
- e. Menciptakan iklim yang sehat guna tercapainya tujuan perusahaan

14. Kepala Bagian Personalia

Tugas Kepala Bagian Personalia adalah :

- a. Mengendalikan seluruh karyawan CV. Aneka Ilmu

- b. Mengawasi absensi karyawan untuk perhitungan gaji, lembur dan uang makan
- c. Mengadakan pembinaan terhadap karyawan
- d. Melakukan rekrutmen karyawan
- e. Mengatur penyelesaian administrasi kearsipan
- f. Mengadakan koordinasi dengan pegurus SPSI

15. Kepala Bagian Umum

Tugas Kepala Bagian Umum adalah :

- a. Membantu tugas-tugas bagian lainnya
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh inventaris perusahaan
- c. Mengagendakan surat-surat yang masuk ke perusahaan



BAB V

ANALISA DATA

5.1. Analisa Kualitatif

Analisa Kualitatif merupakan hasil dari penelitian yang nantinya akan dijadikan dasar analisis yang sesuai dengan topik yang membicarakan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang.

Hasil penelitian ini berupa 2 variabel yang akan dicari nilai regresinya yaitu penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan CV Aneka Ilmu Semarang. Penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dengan cara menggunakan angket pertanyaan berbentuk multiple choice, adapun jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 20 orang yang bekerja pada bagian produksi di perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang.

5.1.1. Penelitian terhadap Gaya Kepemimpinan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan

Dalam melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan CV. Aneka Ilmu, peneliti mengacu pada tiga gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Authentic Leader yaitu keputusan ada di tangan pimpinan

2. Participate Leader yaitu pimpinan dalam mengambil keputusan sering bahkan selalu meminta masukan kepada bawahannya.
3. Free rein Leade yaitu pimpinan dalam menjalankan otoritas kepemimpinannya untuk menjalankan tugasnya dengan baik menurut cara yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Berbekal dari 3 gaya kepemimpinan tersebut, maka di dalam memberikan berbagai pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada bagian produksi, penulis memfokuskan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan tersebut yaitu :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan
- b. Bagaimana cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan

Dalam penelitian terhadap variabel tersebut diatas maka dalam angket diberikan penilaian sebagai berikut

- A sangat baik mendapat score 4
- B baik mendapat score 3
- C cukup baik mendapat score 2
- D kurang baik mendapat score 1

Penentuan score ini diharapkan dapat membantu untuk memperoleh hasil jawaban yang baik sesuai dengan pendapat serta penilaian dari para responden tersebut tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Tabel 5.1
Penilaian terhadap Sikap Pimpinan dalam mengambil keputusan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	0	0 %
Baik	0	0 %
Cukup baik	9	45 %
Kurang baik	11	55 %
Jumlah total	20	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.1 tersebut diatas dapat dilihat bahwa sikap pimpinan dalam mengambil keputusan kurang diharapkan oleh para karyawan, ini terbukti dari jawaban yang diberikan oleh responden dari pertanyaan sesuai dengan indikator diatas adalah yang menjawab A (sangat baik) = 0 (0%), menjawab B (baik) = 0 (0%), menjawab C (cukup baik) = 9 orang (45%) dan menjawab D (tidak baik) = 11 orang (55%).

Tabel 5.2

Penilaian terhadap Sikap Pimpinan dalam memberikan kepercayaan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	0	0 %
Baik	0	0 %
Cukup baik	7	35 %
Kurang baik	13	65 %
Jumlah total	20	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut di atas dapat dilihat bahwa sikap pimpinan dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, ini terbukti dari jawaban responden dari pertanyaan sesuai dengan indikator di atas adalah menjawab A (sangat baik) = 0% menjawab B (baik) = 0 (0%) menjawab C (cukup baik) = 7 (35%) menjawab D (tidak baik) = 13 (65 %).

Tabel 5.3
Penilaian terhadap sikap pimpinan memberikan perhatian

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	0	0 %
Baik	0	0 %
Cukup baik	6	30 %
Tidak baik	14	70 %
Jumlah total	20	100 %

Sumber data : data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut di atas dapat dilihat bahwa sikap pimpinan dalam memberikan perhatian kepada karyawan sangat kurang. Ini terbukti dari jawaban responden dari pertanyaan sesuai dengan indikator di atas adalah yang menjawab A (sangat baik) = 0 (0%) menjawab B (baik) = 0 (0%) menjawab C (cukup baik) = 6 (30%) menjawab D (tidak baik) = 14 (70 %).

Tabel 5.4
Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam kepemimpinan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	0	0 %
Baik	0	0 %
Cukup baik	5	25 %
Tidak baik	15	75 %
Jumlah total	20	100 %

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut di atas dapat dilihat bahwa sikap pimpinan dalam memimpin karyawannya kurang diharapkan oleh karyawan. Ini terbukti dari jawaban responden dari pertanyaan sesuai dengan indikator di atas adalah yang menjawab A (sangat baik) = 0 (0%) menjawab B (baik) = 0 (0%) menjawab C (cukup baik) = 5 (30%) menjawab D (tidak baik) = 15 (75 %)

5.1.2. Penelitian terhadap motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja karyawan akan dapat menjadi baik apabila ditopang oleh beberapa faktor yaitu

1. Kebijakan yang diambil oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan.
2. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan erat dengan bagaimana

karyawan saling berinteraksi baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Dalam hal ini sesuai dengan topik yang penulis ambil, maka penulis hanya mengamati serta meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinannya. Hal ini penulis melakukan penelitian di awali dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel 5.5
Penilaian terhadap pimpinan dalam memberikan motivasi karyawan dengan jalan pemberian upah karyawan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Selalu	0	0 %
Sering	0	0 %
Kadang-kadang	10	50 %
Tidak pernah	10	50 %
Jumlah total	20	100 %

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa dari jawaban responden mengenai indikator pertama tentang sikap pimpinan dalam memberikan motivasi kerja karyawan dengan jalan pemberian upah, yang menjawab A (selalu) = 0 (0%) menjawab B (sering) = 0 (0%) menjawab C (kadang-kadang) = 10 (50%). menjawab D (tidak pernah) = 10 (50%).

Dari data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sikap pimpinan dalam memberikan motivasi kerja karyawan dalam

pemberian upah kepada karyawan cukup baik, namun perlu adanya perhatian kepada karyawan dalam peningkatan upah kepada karyawan lebih baik lagi, agar karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dengan pemberian upah tersebut.

Tabel 5.6.
Penilaian sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan pemberian jabatan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Selalu	0	0 %
Sering	0	0 %
Kadang-kadang	6	30 %
Tidak pernah	14	70 %
Jumlah total	20	100

Sumber data : data primer yang diolah

Dari tabel 5.6 dapat dilihat bahwa dari jawaban responden mengenai indikator kedua tentang sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan pemberian jabatan, yang menjawab A (selalu) = 0 (0%) menjawab B (sering) = 0 (0 %) menjawab C kadang-kadang = 6 (30 %) menjawab D (tidak pernah) = 14 (70 %).

Dari data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan pemberian jabatan kurang baik perlu adanya peningkatan perhatian dari pimpinan kepada karyawan dalam memberikan motivasi kerja karyawan.

Tabel 5.7
Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan penciptaan persaingan yang positif

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Selalu	0	0 %
Sering	0	0 %
Kadang-kadang	10	50 %
Tidak pernah	10	50 %
Jumlah total	20	100

Sumber data : data primer yang diolah

Dari tabel 5.7 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai indikator ketiga tentang sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan penciptaan persaingan yang positif yang menjawab A (selalu) = 0 (0 %) menjawab B (sering) = 0 (0 %) menjawab C (kadang-kadang) = 10 (50 %) menjawab D (tidak pernah) = 10 (50 %).

Dari data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sikap pimpinan dalam memotivasi karyawan dalam menciptakan persaingan yang positif cukup baik. Namun perlu adanya peningkatan lagi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Tabel 5.8
Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan pemberian penghargaan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Selalu	0	0 %
Sering	0	0 %
Kadang-kadang	8	40 %
Tidak pernah	12	60 %
Jumlah total	20	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai indikator ke empat tentang sikap pimpinan dalam memberikan motivasi dengan pemberian penghargaan. Yang menjawab A (selalu) = 0 (0 %) menjawab B (sering) = 0 (0 %) menjawab C (kadang-kadang) = 8 (40 %) menjawab D (tidak pernah) = 12 (60 %)

Dari data tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap pimpinan dalam memberikan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan kurang baik, perlu adanya motivasi kerja dalam pemberian penghargaan lebih baik lagi dari pimpinan.

Tabel 5.9
Penilaian terhadap sikap pimpinan dalam meminta masukan kepada karyawan

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Selalu	0	0 %
Sering	0	0 %
Kadang-kadang	6	30 %
Tidak pernah	14	70 %
Jumlah total	20	100

Sumber data : data primer yang diolah

Dari tabel 5.9 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai indikator ke lima tentang sikap pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan dengan meminta masukan kepada karyawan yang menjawab A (selalu) = 0 (0 %) menjawab B (sering) = 0 (0 %) menjawab C (kadang-kadang) = 6 (30 %) menjawab D (tidak pernah) = 14 (70 %).

Dari data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sikap pimpinan dalam memberikan motivasi kerja karyawan dengan jalan

meminta masukan kepada karyawan kurang baik. Perlu adanya perhatian dari pimpinan kepada karyawan dengan meminta masukan dengan maksud agar tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan/bawahan.

5.2. Analisa Kuantitatif

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian pokok tidak dapat langsung dianalisis regresinya, sebab sebagian dari data yang diperoleh ada yang bersifat kualitatif, oleh karena itu terlebih dahulu harus diadakan perubahan ke dalam bentuk data yang bersifat kuantitatif (angka-angka). Pembuatan data kuantitatif atau pemberian score seperti dapat kita lihat pada bab sebelumnya yaitu :

- apabila jawaban A mendapat score 4
- apabila jawaban B mendapat score 3
- apabila jawaban C mendapat score 2
- apabila jawaban D mendapat score 1

Adapun pembuatan data kuantitatif dimaksudkan agar data-data yang diperoleh dapat dicari koefisien regresinya antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan (Y).

5.2.1 Analisa Regresi Sederhana

Seperti yang dijelaskan pada Bab sebelumnya, bahwa analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (periksa lampiran 2) diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,378 + 1,051 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dalam arti semakin baik gaya kepemimpinan seseorang semakin baik pula motivasi kerja karyawannya.

5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan prosentase untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (periksa lampiran 2) diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,508 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang terhadap motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 50,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

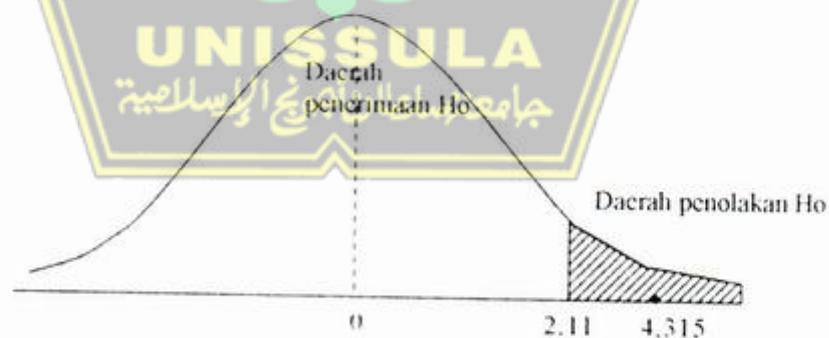
5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (periksa lampiran 2) diperoleh t hitung = 4,315 dengan taraf uji $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $dk = n - 2$ diperoleh t tabel = 2,11

Maka dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa t hitung = 4,315 > t tabel = 2,11 maka H_0 ditolak sehingga diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang diterima.

Gambar 5.1
Signifikansi Regresi Sederhana antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan



Implikasi : Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ini disebabkan karena pimpinan perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang mengacu

pada gaya kepemimpinan *authoritic Leader* yaitu keputusan ada di tangan pimpinan dan karyawan harus mematuhi kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Sehingga segala kegiatan yang ada di perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang yang mengatur adalah pimpinan, dengan maksud agar lebih mudah mencapai arah tujuan perusahaan yaitu target profit perusahaan.



BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini, penulis mengemukakan kesimpulan terhadap apa yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dan selanjutnya diberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi kemajuan perusahaan CV. Aneka Ilmu Semarang.

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan $Y = 1,378 + 1,051X$ ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dalam arti semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik pula motivasi kerja karyawannya. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,508 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 50,8% terhadap motivasi kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dari uji hipotesis diperoleh t hitung = 4,315 dengan taraf uji $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = n - 2$, diperoleh t tabel = 2,11. Ini berarti bahwa t hitung $4,315 > t$ tabel = 2,11 maka diketahui ada pengaruh antara gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin CV. Aneka Ilmu Semarang terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian hipotesis menyatakan

bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan diterima.

6.2. Saran

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diharapkan pemimpin perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Perlu adanya dorongan secara periodik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan keberadaan karyawan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Perlu diciptakan hubungan kerja antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan secara positif, sehingga terbentuk suasana kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary A. Yulk, 1994, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Prenhallindo, Jakarta.
- Heidjrachman, 1990, Manajemen Personalia, BEFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- J. Supranto, 1994, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta.
- Nur Indriantoro, 1999, Metodologi Penelitian Bisnis, BEFE Yogyakarta, Yogyakarta.



Distribusi Data Hasil Penelitian

No Resp	Sikap Pimpinan (X)					Motivasi Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	Jumlah	1	2	3	4	5	Jumlah
1	2	2	1	1	6	2	1	2	1	1	7
2	1	1	2	2	6	2	2	1	2	1	8
2	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9
1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
5	2	1	1	1	5	2	1	2	2	1	8
6	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5
7	2	2	2	1	7	1	1	1	2	2	7
8	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	6
9	2	1	1	1	5	2	1	2	2	2	9
10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
11	2	2	2	1	7	2	2	2	2	1	9
12	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5
12	1	2	1	2	6	2	2	2	2	2	10
11	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
15	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	7
16	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10
17	2	2	1	1	6	2	2	2	1	1	8
18	2	1	1	1	5	2	1	2	1	1	7
19	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
20	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap Pimpinan ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,481	1,30

- a. Predictors: (Constant), Sikap Pimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,524	1	31,524	18,619	,000 ^a
	Residual	30,476	18	1,693		
	Total	62,000	19			

- a. Predictors: (Constant), Sikap Pimpinan
 b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,378	1,335		1,032	,316
	Sikap Pimpinan	1,051	,244	,713	4,315	,000

- a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Angket Pertanyaan

I. Gaya Kepemimpinan

1. Bagaimana penilaian anda tentang sikap pimpinan dalam mengambil setiap keputusan dengan jalan meminta masukan serta saran kepada karyawan ?
 - A. sangat baik
 - B. baik
 - C. cukup baik
 - D. tidak baik
2. Bagaimana penilaian anda tentang sikap pimpinan di dalam memberikan kepercayaan dalam menjalankan tugas ?
 - A. sangat baik
 - B. baik
 - C. cukup baik
 - D. tidak baik
3. Bagaimana penilaian anda terhadap perhatian serta pengert्यान yang diberikan pimpinan terhadap karyawan ?
 - A. sangat baik
 - B. baik
 - C. cukup baik
 - D. tidak baik
4. Bagaimana penilaian anda tentang kepemimpinan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan?
 - A. sangat baik
 - B. baik
 - C. cukup baik
 - D. tidak baik

II. **Motivasi kerja karyawan**

1. Apakah pimpinan memberikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan upah Insentif ?
 - A. selalu
 - B. sering
 - C. kadang-kadang
 - D. tidak pernah
2. Apakah pimpinan memotivasi karyawan dengan adanya pemberian jabatan ?
 - A. selalu
 - B. sering
 - C. kadang-kadang
 - D. tidak pernah
3. Apakah dorongan kerja dari pimpinan kepada karyawan dengan penciptaan persaingan yang positif ?
 - A. selalu
 - B. sering
 - C. kadang-kadang
 - D. tidak pernah
4. Apakah pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dipimpinya, meskipun hanya lisan ?
 - A. selalu
 - B. sering
 - C. kadang-kadang
 - D. tidak pernah
5. Apakah pimpinan meminta masukan kepada karyawan dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan ?
 - A. selalu
 - B. sering
 - C. kadang-kadang
 - D. tidak pernah