

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2005:2) :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sadili Samsudin (2006:22) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan”.

Menurut Melayu SP. Hasibuan, (2006:10) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat di simpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mendayagunakan manusia atau proses memperoleh, memajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja sampai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efesien.

2.1.2 Fungsi Manajemen dan Operasionalisasi Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh sautu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Menurut *Stephen P Robbins and Mary Coulter (2005:9)* adapun fungsi-fungsi Manjemen Sumber Daya Manusia seperti halnya fungsi umum, yaitu :

2.1.3 Fungsi- Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya manusia secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerpakan rencana.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

4. Pengendalian (*controlling*)

Bagian terakhir dari proses manajemen sumber daya manusia adalah pengendalian. Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya.

2.1.4 Fungsi Operasional

- 1 Pengadaan tenaga kerja (SDM) terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
- 2 Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan karier
 - c. Penilaian prestasi kerja
- 3 Kompensasi/pemberian balas jasa mencakup :
 - Kompensasi langsung yang terdiri dari :
 - a. gaji/upah
 - b. insentif
 - Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari :
 - a. keuntungan (*benefit*)
 - b. pelayanan/kesejahteraan
- 4 Pengintegrasian mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi karyawan
 - c. Kepuasan Karyawan
 - d. Displin kerja

- 5 Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6 Pemutusan hubungan kerja yang mencakup pemberhentian karyawan, terdiri dari :
 - a. Pensiun
 - b. Pemberhentian atas permintaan sendiri
 - c. Pemberhentian langsung oleh perusahaan
 - d. Pemberhentian sementara

Aspek lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan, pemilik dan tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu kepemegangan saham, karyawan dan masyarakat luas.

Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen sumber daya manusia seperti dikemukakan di atas apabila terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan berbagai fungsi sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia

yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan semangat sumber daya manusia dalam berkarya

2.2 Kepemimpinan

Mempertahankan karyawan berkualitas yang diperlukan perusahaan untuk tetap berada di dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus melakukan serangkaian cara untuk memelihara karyawan-karyawan tersebut. Memotivasi karyawan untuk bekerja pada tingkat terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan juga bukanlah hal yang mudah. Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja dengan sebaik-baiknya di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi harus diterapkan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan agar mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membuat karyawan enggan pergi ke perusahaan lain.

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah “kepemimpinan” yang dikenal dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “leadership” asal kata dari “leader” yaitu pemimpin, kepala, ketua (Mohyi, 1999:175). Lebih lanjut banyak para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang kepemimpinan, tetapi pada prinsipnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Untuk lebih jelasnya

berikut ini dikemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kepemimpinan, diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Menurut **Nawawi (2006:26)** mengatakan bahwa :
kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai seorang pemimpin.

Menurut **Greenberg dan Bacon** yang dikutip **Nawawi (2006:28)** mendefinisikan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya”.

Kemudian kepemimpinan menurut **Hasibuan (2005:170)** :

“kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut **Amirullah (2004:245)** mendefinisikan bahwa :

“kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa **kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi individu-individu**

lain di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, proses kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk membangun sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti perintahnya, selain itu pemimpin juga harus memiliki karakteristik pribadi yang nantinya akan menimbulkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi para pengikutnya sehingga dapat mewujudkan organisasi yang dipimpinnya berkembang maju.

2.2.2 Teori-Teori Kepemimpinan

Selama bertahun-tahun sampai sekarang ini masih terus dipersoalkan mengenai orang yang mampu melaksanakan kepemimpinan atau siapa pemimpin itu, apa tipe/gaya kepemimpinan yang efektif, atau bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu akan dijelaskan uraian-uraian berbagai teori kepemimpinan menurut **Nawawi (2006:74)**:

2.2.2.1 Teori Great Man dan Teori Big Bang

Bennis dan Nannus menjelaskan bahwa teori *Great Man* (orang Besar) berasumsi pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini melihat bahwa kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin.

2.2.2.2 Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian (*Trait Theories*)

Teori ini hampir sama dengan teori *Great Man*, meskipun berbeda dalam mengartikan bakat yang dimiliki seorang pemimpin. Teori *great man* menekankan bakat dalam arti keturunan, bahwa seseorang menjadi pemimpin karena kromosom (pembawa sifat) dari orang tuanya sebagai pemimpin.

Sedangkan teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orangtuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Dalam teori ini berasumsi bahwa keefektifan seorang pemimpin ditentukan sifat, perangai atau cirri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat, tetapi juga yang diperoleh dari pengalaman dan hasil belajar.

2.2.2.3 Teori Perilaku (*Behavior Theories*)

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian teori ini memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Untuk lebih memahami teori perilaku dalam kepemimpinan akan diketengahkan hasil beberapa studi lainnya mengenai perilaku atau gaya kepemimpinan, sebagaimana diuraikan berikut ini.

2.2.2.4 Teori X dan Y

Teori yang dipaparkan oleh McGregor, teori X berasumsi pada hakikatnya manusia itu memiliki perilaku malas, penakut dan tidak bertanggung jawab. Sebaliknya teori Y berasumsi bahwa pada dasarnya manusia itu memiliki perilaku bertanggung jawab, motivasi kerja, kreatifitas, dan inisiatif serta mampu mengawasi pekerjaan dan hidupnya sendiri.

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan, maka teori X berpendapat bahwa gaya atau perilaku kepemimpinan otoriter merupakan yang paling efektif, karena manusia harus diperlakukan secara keras, diberi sanksi/hukuman karena tidak bertanggung jawab dan cenderung senang melakukan pelanggaran, sehingga pengawasan harus dilakukan secara ketat dan dilakukan dengan tindakan-tindakan tegas.

Sedangkan teori Y sebagai kebalikannya berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif adalah yang demokratis. Kepemimpinan tersebut harus dijalankan dengan mengikutsertakan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, banyak melimpahkan wewenang, pengawasan yang longgar dll.

2.2.2.5 Studi kepemimpinan Universitas IOWA

Studi yang dilakukan Universitas IOWA yang diantaranya dilakukan oleh Lippit dan white menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga gayaterdiri dari (a) *authoritarian* atau *autocratic* atau *dictatorial*, (b) *democratic*, dan (c) *laissez-faire* atau *free rein*. Kepemimpinan dengan gaya

diktator diartikan sebagai perilaku pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (karyawan) menuntut agar bekerja dan/atau mau bekerjasama dengan cara semua kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan.

2.2.2.6 Studi Kepemimpinan Universitas OHIO

Universitas OHIO menyimpulkan dua dimensi perilaku kepemimpinan yang efektif, yakni;

a. Dimensi struktur (*initiating structure*)

dimensi ini mengutamakan tercapainya tujuan, produktivitas yang tinggi, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

b. Dimensi pertimbangan/tenggang rasa (*consideration*)

Dimensi ini memiliki ciri-ciri seperti, memperhatikan kebutuhan bawahan, menciptakan suasana saling percaya dan menghargai, simpati pada ide dan perasaan bawahan.

2.2.2.7 Studi Kepemimpinan Universitas Michigan

Menurut **Stephen P. Robbins** Universitas Michigan dalam penelitian mengenai perilaku kepemimpinan menemukan dua jenis perilaku yang terdiri dari

a. Orientasi pada bawahan dicontohkan sebagai menekankan hubungan antar pribadi, mereka berminat secara pribadi pada kebutuhan bawahan mereka dan menerima baik beda individual diantara mereka.

b. Orientasi pada produktivitas dicontohkan cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan. Perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok yaitu suatu alat untuk tujuan akhir kita.

2.2.2.8 Managerial Grid

Adalah suatu matriks sembilan-kali-sembilan yang membagikan delapan puluh satu gaya kepemimpinan yang berlainan. Berdasarkan penemuan Blake dan Mouton, manajer dijumpai paling baik kinerjanya pada gaya 9,9 dimana perhatiannya pada produksi tinggi tetapi perhatiannya pada orang-orang (bawahan) juga tinggi, dibandingkan dengan gaya 9,1 (tipe otoritas) atau gaya 1,9 (tipe *country club* atau hura-hura)

2.2.2.9 Empat Sistem Manajemen Likert

Rensis Likert mengadakan studi pola dan gaya pemimpin mendukung manajemen partisipatif. *Likert* memandang manajer yang efektif sangat berorientasi pada bawahannya yang bergantung pada komunikasi untuk tetap menjaga agar semua orang bekerja sebagai suatu unit. *Likert* berasumsi adanya 4 (empat) sistem manajemen, yaitu :

1. Eksploitatif – autoritatif

Manajer-manajer ini sangat otokratis, kurang percaya pada bawahan, komunikasi satu arah kebawah, memotivasi orang-orang melalui rasa takut dan jarang memberi ganjaran, membatasi pengambilan keputusan pada tingkat teras, dan memperlihatkan karakteristik yang sama.

2. Benevolen – autoritatif (autoritatif baik hati)

Manajemen seperti ini sedikit yakin dan percaya kepada bawahan, memotivasi dengan ganjaran serta rasa takut dan hukuman tertentu, memperkenalkan sedikit komunikasi ke atas, sedikit mendorong timbulnya ide dan pendapat dari bawahan, dan memperkenalkan pendelegasian pengambilan keputusan dalam hal-hal tertentu tetapi dengan pengendalian kebijaksanaan yang tepat.

3. Konsultatif

Manajer-manajer seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya secukupnya kepada bawahan, biasanya menggunakan ide-ide dan pendapat para bawahan secara konstruktif, menggunakan ganjaran untuk memotivasi dan sekali-kali menggunakan hukuman serta keikutsertaan tertentu, berkomunikasi dua arah, keputusan-keputusan khusus dilimpahkan ke tingkat bawah, serta bertindak konsultatif dengan cara-cara lain.

4. Partisipatif

Manajer-manajer seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya pada bawahan dalam segala hal, berusaha memperoleh ide-ide dan pendapat dari bawahan dan menggunakannya secara konstruktif, memberikan ganjaran ekonomi atas dasar keikutsertaan dan keterlibatan kelompok dalam bidang-bidang seperti penyusunan tujuan, penilaian kemajuan pencapaian tujuan, berkomunikasi dua arah dengan rekan sekerja, mendorong adanya pengambilan keputusan pada semua tingkat organisasi dan melaksanakan tugas bersama rekan sejawat dan bawahannya sebagai kelompok.

2.2.2.10 Teori Kontingensi (*contingency Theories*)

Teori kontingensi berpendapat perilaku atau gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh seorang pemimpin, Teori kontingensi berpendapat bahwa tidak ada satu jalan (kepemimpinan) terbaik untuk mengelola dan mengurus satu organisasi.

2.2.3 Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Tugas dasar seorang pemimpin adalah untuk memahami dan menangani situasi karyawan dan bawahan. Jadi, dengan memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, pemimpin berhasil menciptakan kepercayaan pada mereka untuk mencapai pekerjaan organisasi secara efektif dan efisien. Sering kali kita melihat pemimpin hanya menyediakan dukungan psikologis kepada para karyawannya melalui perilaku mereka dan ekspresi dan gagal untuk mengenali kualitas dan kemampuan masing-masing bawahannya. Namun, pemimpin yang efektif diperlukan untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan serta mendukung mereka dengan semua cara yang memungkinkan.

Pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan harus diberikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif. **Stephen P. Robbins (2003:40)** mengemukakan pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi

terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan.

Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya dapat dilihat dari sejauhmana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif. hal ini menjadi tugas bagi pemimpin dalam upaya menciptakan situasi kerja yang efektif.

Beberapa tugas pemimpin secara umum disampaikan oleh **Ritonga (2004:8)** diantaranya :

1. Mengusahakan supaya kelompok yang dipimpinnya dapat merealisasi tujuan dengan baik dalam kerjasama yang produktif.
2. Mengawasi tingkah laku anggota kelompok berdasarkan patokan yang telah dirumuskan bersama.
3. Menyadari dan merasakan segala kebutuhan, keinginan, cita-cita para anggota kelompok serta mewakili kelompoknya, baik kedalam maupun keluar.

2.2.4 Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat digolongkan berdasarkan cara pemimpin menggunakan kekuasaannya, gaya kepemimpinan menurut **Nawawi (2006:115)** diartikan sebagai **perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota**

organisasinya/bawahannya. Dengan demikian terdapat tiga gaya kepemimpinan, ketiga gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan otoriter :** Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.
2. **Kepemimpinan demokratis:** Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. **Kepemimpinan laissez-faire (Free Rein) :** Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing.

2.2.5 Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003:336) Kriteria Sistem pengukuran Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1 **Kepemimpinan otoriter :** Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Ciri-ciri:

- a. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul pemimpin
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c. Wewenang pimpinan mutlak
- d. Bawahan tidak diberi kesempatan dalam menyampaikan inisiatif, saran, pendapat, kritik, dalam bekerja

- 2 Kepemimpinan demokratis: Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Ciri-ciri:

- a. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama
- b. Pemimpin melibatkan bawahan dalam membuat keputusan
- c. Wewenang pimpinan tidak mutlak
- d. Bawahan diberi kebebasan dalam menyampaikan inisiatif, saran, pendapat, kritik, dalam bekerja secara bertanggung jawab

- 3 Kepemimpinan laissez-faire (Free Rein) : Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing.

- a. Tanggung jawab organisasi dipikul secara per orang/individu

- b. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya
- c. Pimpinan melimpahkan wewenang kepada bawahan
- d. Prakarsa datang dari bawahan

4. Kepemimpinan suportif. Pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan, sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang sejati bagi bawahan

Ciri-Ciri :

- a. pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan
- b. pemimpin meminta bawahan untuk berpendapat
- c. pemimpin senang meminta saran dari bawahan
- d. pemimpin yang segala masalah harus di pecahkan bersama

5. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

Ciri-Ciri :

- a. bersama-sama menanggung kekuasaan (power sharing),
- b. pemberian kekuasaan (empowering)
- c. proses-proses yang saling mempengaruhi secara timbal balik
- d. prosedur-prosedur spesifik yang digunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain, untuk memperoleh gagasan dan saran-saran, serta perilaku spesifik yang digunakan untuk pendelegasian kekuasaan.

6. Kepemimpinan direktif yaitu : kepemimpinan memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan member pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas

Ciri-Ciri :

- a. Pemimpin yang selalu berpartisipasi dengan bawahan
- b. Pengambilan keputusan bersama
- c. Pemimpin yang selalu ingin mengetahui apa yang diinginkan bawahan
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat

2.3 Motivasi

Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor terpenting yang dimiliki suatu perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan seperti itu, perusahaan harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang bisa membuat karyawan termotivasi. Motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus karena dapat mempengaruhi *turn over*, absensi, keluhan, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

2.3.1 Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pimpinan dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menurut **Stephen P. Robbins** yang dikutip oleh **Garniwa** dan **Sofyandi (2007 : 99)** mengartikan bahwa :

motivasi adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut **Manullang(2006 : 165)** :

Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat penulis interpretasikan, bahwa Motivasi adalah suatu hal faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Suatu perusahaan didalam memotivasi para karyawannya pastilah memiliki tujuan-tujuan tertentu. Dibawah ini adalah tujuan-tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2003;145)**, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

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

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya dalam suatu perusahaan, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

2.3.3 Teori-teori Motivasi

Motivasi, suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun. Barangkali disebabkan adanya minat ini, banyak teori motivasi yang telah dilahirkan; masing-masing dengan kebijakan-kebijakan serta kekurangan-kekurangannya (Manullang, 2006:169).

2.3.3.1 Teori Douglas Mc Gregor

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan berbeda tentang manusia; yang pertama pada dasarnya negative, disebut teori X, dan yang satu lagi pada dasarnya positif, disebut teori Y. Douglas McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer tentang tabi'at seorang manusia didasarkan atas suatu pengelompokan tertentu dari asumsi-asumsi dan bahwa ia cenderung untuk membentuk sendiri perilakunya terhadap para bawahan sesuai dengan asumsi-asumsi tersebut

Asumsi teori X mengenai manusia:

1. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
2. Pada umumnya manusia tidak senang berambisi, tidak ingin tanggung jawab, dan lebih suka diarahkan
3. Pada umumnya manusia harus diawasi secara ketat dan sering harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi
4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat lower order needs (physiological and safety level)

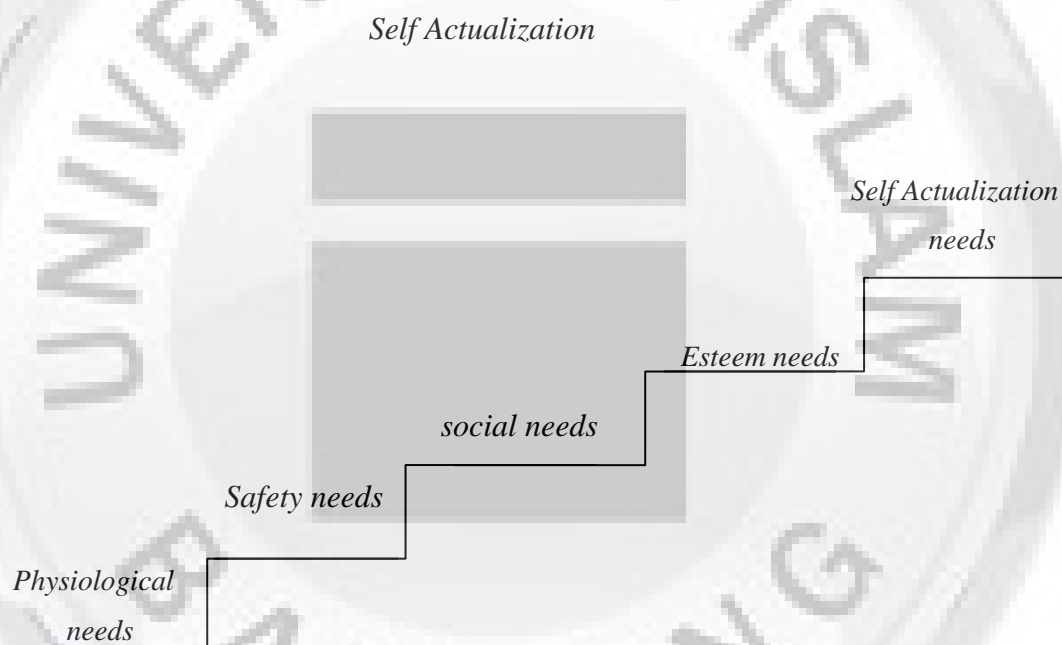
Asumsi teori Y mengenai manusia:

1. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan
2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan member prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotiver dengan baik)

4. Motivasi tidak saja mengenai lower needs tetapi pula sampai higher-order-needs.

2.3.3.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkat atau hirarkhi, yaitu



Gambar 2.3 Hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Penjelasan mengenai 5 hirarki kebutuhan yang tercantum di atas adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs*, merupakan kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.

2. *Safety needs*, merupakan kebutuhan akan keamanan, meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
3. *social needs*, kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense or participation*).
4. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain terhadap kita.
5. *self Actualization needs*, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, melalui keterampilan dan potensi yang ada.

2.3.3.3 Teori Herzberg

Herzberg mengembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian kedua diberi nama faktor hygiene. Kedua faktor tersebut menyebabkan gagasan Herzberg diberi nama teori dua faktor.

faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

1. Keberhasilan pelaksanaan : Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat

berusaha mencapai hasil. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan : Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut, berupa pemberian bonus uang tunai dan penghargaan.
3. Pekerjaan itu sendiri : Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
4. Tanggung jawab : Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengembangan pegawai : Pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

Rangkain faktor-faktor motivator diatas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya; yakni kandungan kerjanya, prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor hygiene) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan
2. Supervisi
3. Hubungan antar pribadi dengan atasan
4. Kondisi kerja
5. Gaji

Faktor-faktor hygiene tidak berpengaruh terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja.

2.3.3.4 Teori M.scott Myers

Suatu kelanjutan dari analisis Herzberg dikembangkan oleh M. Scott Myers dari Texas instruments dalam mana dia menelaah lima kelompok karyawan yang berbeda-beda yaitu ilmuwan, insinyur, penyelia pembuatan, teknisi pria yang dibayar berdasarkan jam, dan perakitan wanita. Oleh karena itu, hasil-hasilnya tidaklah terbatas pada pekerjaan-pekerjaan halus pria saja. Teori Myers ini, sering disebut teori Motivasi dan Non Motivasi.

Myers menerangkan dua tipe karyawan: pencari motivasi dan pengelak motivasi. Pencari motivasi adalah karyawan yang dimotivasi oleh keberhasilan pelaksanaan, tanggung jawab, pertumbuhan, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan pengakuan. Dengan demikian, ia dimotivasi seperti dikatakan Herzberg oleh faktor-faktor pemuas.

2.3.3.5 Teori David McClelland

Menurut David McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

1. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
2. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri
3. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

2.3.3.6 Teori Penerapan/Valensi

Suatu ancangan terkahir kepada pemahaman dan penerapan/valensi. Ia berupaya mengatasi teori bahwa semua karyawan adalah sama dan satu cara terbaik untuk memotivasi karyawan. Ancangan pengharapan berupaya menjelaskan perbedaan-perbedaan antara individu-individu dan antara situasi yang satu dengan situasi yang lain. Ancangan ini diddasarkan pada empat asumsi mengenai berlangsungnya tingkah laku dalam berbagai organisasi.

Asumsi yang pertama: Perilaku ditentukan oleh suatu kombinasi dari dan dalam lingkungan. Asumsi yang kedua: Individu mengambil keputusan-keputusan

yang disengaja tentang perilaku dalam organisasi. Keputusan-keputusan ini mungkin meliputi kedatangan ke tempat bekerja, bertahan di tempat bekerja, dan bertahan sebagai karyawan perusahaan, atau segiat mana bekerja. Asumsi yang ketiga: Individu-individu yang berbeda-beda mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan dari tipe-tipe yang berbeda-beda. Asumsi yang keempat: Para individu mengambil keputusan diantara rencana-rencana alternatif tentang perilaku yang didasarkan pada pengharapan tentang sejauh mana suatu tingkah laku tertentu akan membawa kepada suatu hasil yang diinginkan.

Model pengharapan ini mempunyai tiga komponen utama: pengharapan hasil prestasi, valensi, dan pengharapan prestasi upaya.

1. Pengharapan hasil prestasi adalah pengharapan akan akibat-akibat tertentu dari tingkah laku.
2. Valensi adalah daya motivasi atau nilai dari suatu tingkah laku tertentu seperti yang diputuskan oleh individu.
3. Pengharapan prestasi upaya. Pengharapan seseorang akan betapa sulitnya mencapai prestasi yang sukses juga akan mempengaruhi keputusan untuk terus juga akan mempengaruhi yang sekarang atau tidak.

2.3.4 Jenis Motivasi

Memotivasi seseorang bukan sekedar mendorong atau bahkan memerintahkan seseorang melakukan sesuatu, akan tetapi sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri

sendiri dan orang lain. Paling tidak kita harus tahu bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya.

Didalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini adalah dua jenis motivasi menurut **Hasibuan (2003;149)**, yaitu :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positive*)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Dengan motivasi positif ini semangat bekerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negative*)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja karyawan.

Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin. Menurut saya, untuk memotivasi karyawan, seorang pemimpin haruslah menimbulkan dampak positif, misalnya menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab kepada perusahaan oleh setiap karyawannya.

2.3.5 Pengukuran Motivasi

Pengukuran motivasi belajar, dapat dilakukan dengan membuat sebuah instrumen pengukur yang memiliki rentangan. Rentangan tersebut kemudian diberi nilai secara kontinum dari yang tertinggi sampai yang terendah, berbentuk Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
2. Berani mengambil dan memikul resiko,
3. Memiliki tujuan realistik,
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005:68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan,
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu,
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan,
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti,
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Sebuah tindakan dapat dikatakan sebagai memiliki motivasi tinggi, jika perilaku itu menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Individu menunjukkan tanggapan yang menggejolak dengan bentuk-bentuk tanggapan-tanggapan yang bervariasi.
2. Kekuatan dan efisiensi perilaku mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kekuatan determinan.
3. Motivasi mengarah perilaku pada tujuan tertentu.

4. pengaruh positif menyebabkan suatu perilaku tertentu cenderung untuk diulang-ulang.
5. Kekuatan perilaku akan melemah, bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak mengenakan.

2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan dan perusahaan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan, maka dari itu kedua elemen tersebut harus solid dan kerja keras untuk pencapaian tujuan bersama. Namun pada zaman sekarang ini pihak perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, walaupun mereka (karyawan) sudah bekerja dengan maksimal.

Pimpinan merupakan salah satu motivator terhadap bawahan dalam suatu organisasi, sehingga terdapat kaitan yang erat diantara keduanya. Pada masa pertumbuhan perusahaan selanjutnya, pemimpin berperan memotivasi karyawannya dengan sifat/karakteristik seorang pemimpin atau yang disebut gaya kepemimpinan dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2006:83) , menyimpulkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam hal motivasi kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku bertipe otoriter, demokratis, dan laissez faire. Dimana pemimpin harus bisa mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi.

. Gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi

kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif.

Dan selain daripada itu karyawan juga harus mengetahui tentang apa yang diinginkan oleh pemimpin dan perusahaan agar tercapainya tujuan bersama, yaitu tujuan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pimpinan dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan

Sejumlah riset terdahulu telah membahas topik tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebagaimana diungkapkan pada tabel 2.2

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Sumber	Hasil
1	Ficke H Rawung (2013)	The Effect of Leadership on the work motivation of hinger education administration employees (study at manado state university)	Journal of Business management (IOSR-JBM) Vol 15 , 2013. 28- 33	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi terjadi universitas manado indonesia
2	Ehsan gooraki,Hesameddin noroozi ,Saadat marhamati (2002)	The effect of leadership style on the employees job motivation in healt care center	Journal of advances in medical edukation and frofesionalism Vol II, nomor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

		in hiraz	2, 2002	motivasi kerjadi pusat perawatan sehat shiraz
3	Elzhi syaiid,Hamidah nayati,Muhamad Faisal,(2005)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (study pada karyawan radar malang PT.malang intermedia pers)	Journal of Economic Management Vol II, nomor 2, 2005	. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerjadi PT malang Intermedia pers

Berdasarkan tabel 2.2 diatas maka dapat dijelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Ficke H Rawung (2013)** dalam jurnal yang berjudul *The Effect of Leadership on the work motivation of hinger education administration employees (study at manado state university)* mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan

untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif

2. **Ehsan gooraki,Hesameddin noroozi ,Saadat marhamati (2002)** dalam jurnal yang berjudul *The effect of leadership style on the employees job motivation in healt care center in hiraz* mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat lah berpengaruh sekali kepada motivasi kerja karyawan karena dengan ada nya gaya kepemimpinan,maka kinerja karyawan dapat di arahkan utuk mencapai tujuan
3. **Elzhi syaiid,Hamidah nayati,Muhamad Faisal,(2005)** dalam jurnal yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (study pada karyawan radar malang PT.malang intermedia pers) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sangatlah erat kaitan nya degan motivasi kerja karyawan, karena pemimpin sangatlah di butuhkan untuk memotivasi kinerja karyawan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti menjelaskan bahwa terdapat “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PD.Madeleine Bandung.” , maka perusahaan harus menyadari bahwa suatu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, penting sekali perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan pemimpin yang baik supaya dapat memotivasi karyawan nya dalam bekerja,untuk mencapai tujuan bersama

