

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN UMKM PADA
BASO MALANG CAMPUR SARI (BMCS)**

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Rafa Al Fauzi

164010148



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN
2020**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN UMKM PADA
BASO MALANG CAMPUR SARI (BMCS)**

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Bandung, Desember 2020

Mengetahui,

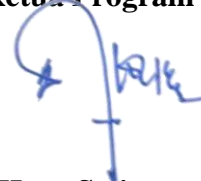
Pembimbing,



Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Atang Hermawan, SE., M.SIE., AK.

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

ABSTRAK

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh peran seorang pemimpin didalam bersikap dan bertindak menjalankan kewajibannya. Peran tersebut akan nampak dari cara memberikan perintah, memberikan tugas, berkomunikasi, membuat keputusan serta mendorong semangat bawahannya dan memberikan motivasi. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui kepemimpinan BMCS, (2) Untuk mengetahui motivasi karyawan BMCS, (3) Untuk mengetahui hambatan apa saja yang terjadi saat pelaksanaan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan BMCS, dan (4) untuk mengetahui kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan BMCS. Penelitian menggunakan metode analisis data deskriptif. Memaparkan masalah-masalah kepemimpinan dengan menggunakan hasil wawancara dan pendekatan triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Peran kepemimpinan di BMCS dalam pertimbangan pemimpin belum optimal dalam melakukan komunikasi dengan bawahan seperti kesediaan mendengarkan bawahan dan menerima saran. (2) Motivasi kerja karyawan hanya berasal dari dalam diri atau motivasi intrinsik. (3) Hambatan yang terjadi mengacu pada konflik yang terjadi karena adanya kesalahpahaman, komunikasi yang kurang berjalan lancar serta perbedaan pendapat anggota di organisasi. serta kesibukan pemimpin yang mempunyai banyak kegiatan juga menjadi kendala dalam mengkoordinasi aktivitas karyawannya. (4) Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan BMCS, pemimpin melaksanakan peran interpersonal, peran informasional dan peran pengambilan keputusan. Pemimpin melakukan pendekatan tradisional dan gaya kepemimpinan non-personal.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Baso Malang Campur Sari (BMCS).

ABSTRACT

Success or failure of an organization is determined by the role of a leader in behaving and acting in carrying out their obligations. The role will be seen from the way to give orders, give assignments, communicate, make decisions and encourage the enthusiasm of subordinates and provide motivation. The aim of this study : (1) To know the leadership of BMCS, (2) To know the motivation of BMCS employees, (3) To know what obstacles occur when implementing leadership in an effort to increase the motivation of BMCS employees, and (4) to know leadership in efforts to increase the motivation of BMCS employees. The study used descriptive data analysis methods. Describe leadership problems using the results of interviews and request triangulation. Based on the results of the study it can be concluded that: (1) The leadership role in BMCS in leadership decisions is not optimal in communicating with subordinates such as willingness to accept subordinates and accept suggestions. (2) Motivation of employees only from within themselves or intrinsic motivation. (3) Obstacles that occur in conflicts that occur due to misunderstandings, communication that is not running well, and differences of opinion among members of the organization. and the busyness of leaders who have many activities also become a focus in coordinating the activities of their employees. (4) Leadership in increasing the motivation of BMCS employees, leadership in interpersonal roles, informational roles and decision-making roles. Leaders carry out traditional approaches and non-personal styles.

Keyword : Leadership, Motivation, Baso Malang Campur Sari (BMCS)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih, pertolongan, rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktunya. Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW pembawa ideologi sang pembebas, serta keluarga, para sahabatnya dan tabiit tabiat nya yang telah menuntun umat manusia untuk selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah diberikan-Nya juga selalu berjuang dan mendukung rosul. Semoga kita termasuk tali merah orang orang didalamnya.

Penyusunan Usulan Proposal ini merupakan salah syarat wajib akademik kesarjanaan (S1) yang harus ditempuh pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung yang juga merupakan salah satu indikasi kemampuan mahasiswa sebagai calon sarjana, dimana mahasiswa itu sendiri merupakan suatu output dari suatu proses agar sesuai dengan yang diharapkan yaitu memiliki kualitas ilmu sesuai dengan program studinya.

Sesuai dengan program studi yang ditempuh dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis memilih satu pokok permasalahan dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi karyawan pada usaha kecil menengah yang kemudian penulis menetapkan judul “Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Motivasi

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi karyawan pada usaha kecil menengah yang kemudian penulis menetapkan judul “Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Motivasi karyawan Pada Baso Malang Campur Sari (BMCS). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan kedepannya.

Penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terimakasih karena telah menyelesaikan skripsi ini banyak menerima bantuan, bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu, pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Abi Daim Hidayat dan Umi Yanti Hajar yang selalu memberikan semangat kepada penulis dengan penuh kasih sayang, bimbingan, do'a dan semangat yang tidak ternilai kepada penulis selama ini. Juga tak lupa saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Dr. H. Heru Setiawan, SE, MM selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan kebaikan hatinya telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyelesaian Skripsi ini. Serta Dr. Dewi Yuliantiti Indah SE, MM. Selaku penguji II dan kepada Bapak H. Dadang Suherman, SE, E., MSi selaku penguji III yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran dan masukan kepada penulis. Selanjutnya penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf Sp., M.Si., M.Kom selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.

mengucapkan terima kasih dengan setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf Sp., M.Si., M.Kom selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H. Sasa S. Suratman, SE., MSC., Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Dikdik Kusdiana. SE., MT selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Bapak Dr. H. Heru Setiawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
7. Bapak Ardi Gunardi, S.E., M.Si., CSRS., CSRA. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
8. Bapak Dr. H. Juanim, SE.,MSi, Selaku Dosen wali yang telah memberikan banyak ilmu dan pengarahan kepada penulis.
9. Seluruh Dosen beserta Asisten Dosen yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada penulis selama masa studi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
10. Teman-teman di BPM (Badan Perwakilan Mahasiswa) Universitas Pasundan yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman VOLUNTEER PANTI INSAN KAMIL seperti Lilik Alfian, Pradi Gumilang, Hifdzi MujtahidFadli Robbi, Afdholul Ihsan, Reza Firman, Fajar Ghifari Akbar Bagas Koro yang selalu memberikan motivasi dan do'a

11. Teman-teman VOLUNTEER PANTI INSAN KAMIL seperti Lilik Alfian, Pradi Gumilang, Hifdzi MujtahidFadli Robbi, Afdholul Ihsan, Reza Firman, Fajar Ghifari Akbar Bagas Koro yang selalu memberikan motivasi dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman di HIMMA (Himpunan Mahasiswa Manajemen) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Farika Kyla Shafira yang setiap saat selalu ada dan selalu memberikan semangat disaat diri saya sedang tidak baik-baik saja.
14. Seluruh Badan Pengurus Harian Nadia Agustin, Moch Lutfi, Gemmi Octaviory Putri, Dinda Novitha, Bambang Fajar Riswandi, Hafidz Naufal Garnita, lida Gustiana dan mantan pengurus HIMMA FEB UNPAS 2018-2019
15. Teman-teman seperjuangan Kelvin Kurniawan, Murfi Nofrizal, Bagea Putra Munggaran, Irvan Arif, Texa Wahyudi, Helmi Nofrizal, Fascal Nurramadhan, Rinaldi Fauzi, Irfan Iqbal, Sanjaya Adhitiya, Shifa Dipo, Septian Hamdani, rizky, Aulia Onkanuwari, Tintin yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman kosan seperti Ikhsan Muttakin dan Ekas menghibur disaat penat yang selalu membantu memngembalikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
18. Teman-teman di ATTENTION (Alwasy Top Ten Generation) yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

17. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

18. Teman-teman di ATTENTION (Always Top Ten Generation) yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu penulis menerima dengan terbuka jika ada kritik dan saran dalam proposal ini agar dapat menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan kita semua umumnya. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bandung, Agustus 2020

Rafa Al Fauzi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1

1.2 Fokus Penelitian.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Kegunaan Penelitian	13
1.5.1 Kegunaan Teoritis.....	13
1.5.2 Kegunaan Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Manejemen.....	15
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	16
2.1.1.2 Fungsi Manejemen.....	17
2.1.1.3 Unsur – Unsur Manejemen.....	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3 Kepemimpinan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	25
2.1.3.2. Komponen-Komponen dalam Kepemimpinan	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	27
2.1.3.4 Fungsi dan Peran Pemimpin	28
2.1.4 Motivasi	32
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	32
2.1.4.2 Tujuan Motivasi.....	34
2.1.4.3 Teori Motivasi.....	35
2.1.4.4 Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi	38
2.1.4.5 Prinsip Moivasi.....	39
2.1.4.6 Teknik Motivasi.....	40
2.1.4.7 Metode Motivasi	43
2.1.4.8 Pendekatan Mengenai Motivasi.....	44
2.1.4.9 Tipe Tipe Motivasi.....	44
2.1.4.10 Asas-Asas Motivasi	46
2.1.4.11 Dimensi dan Indikator Motivasi	48

2.2 Keterkaitan Kepemimpinan dan Motivasi Menurut ParaAhli	49
2.3 Penelitian Terdahulu	50
2.4 Kerangka Pemikiran	57
2.5 Posisi Penelitian.....	62
2.6 Prosisi Penelitian.....	63
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Prespetif Pendekatan Penelitian.....	64
3.2 Tempat penelitian	65
3.3 Parameter Penelitian	66
3.3.1 Definisi Parameter	66
3.3.2 Operasional Parameter.....	68
3.4 Sumber Data Penelitian	70
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.5.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	72
3.5.2 Tahap-Tahap Penelitian	73
3.6 Tahap Analisis Data.....	75
3.7 Pendekatan Penelitian, Strategi dan Metode.....	78
3.8 Pengujian Keabsahan Data	78
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian. Error! Bookmark not defined.	
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Error! Bookmark not defined.	
4.1.3 Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Visi dan Misi Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (BMCS).....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Penyajian Data	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Penyajian Data Hasil Observasi Error! Bookmark not defined.	
4.2.2 Penyajian Data Hasil Wawancara dan <i>Forum Group Discussion</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3 Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Analisis Data Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Analisis Proposisi	Error! Bookmark not defined.
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Kepemimpinan di Baso Malang Campur Sari (BMCS) .. Error! Bookmark not defined.	

4.4.1.1	Pertimbangan Pemimpin	Error! Bookmark not defined.
4.4.1.2	Struktur Memprakasai..	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Motivasi Kerja Karyawan di Baso Malang Campur Sari (BMCS)	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.1	Kebutuhan psikologis..	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.2	Kebutuhan Keamanan..	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.3	Kebutuhan Social	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.4	Keburuhan Penghargaan	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Error! Bookmark not defined.
4.4.3	Hambatan Pelaksanaan Kepemimpinan dalam Upaya	Error! Bookmark not defined.
	Meningkatkan Motivasi Karyawan BMCS	Error! Bookmark not defined.
4.4.4	Analisis Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Motivasi	Error! Bookmark not defined.
	Karyawan BMCS	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....		83
DAFTAR LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Data Jumlah Karyawan Absensi dan Penjualan	8
2.1	Dimensi dan Indikator kepemimpinan	36
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	58

2.1	Dimensi dan Indikator Motivasi.....	55
3.1	Operasionalisasi Parameter	76

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1	Data Transaksi	3
2.1	Kerangka Pemikiran	70
3.1	Proses Penelitian	83
3.2	Proses Penelitian dan Analisis Data	85

3.3.	Triangulasi Sumber Data.....	89
3.5	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	89
3.4.	Triangulasi Waktu	89

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) diakui diseluruh dunia sebagai sumber utama dinamika, inovasi, dan fleksibilitas. UMKM bertanggung jawab atas sebagian besar pencipta lapangan kerja, membuat kontribusi penting bagi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, mereka adalah mekanisme logis permulaan untuk menciptakan lapangan kerja dan kemakmuran masa depan dinegara. Menurut Olawale Fatoki (2012) Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) semakin dipandang memainkan peran penting dalam perekonomian banyak negara. Dengan demikian, pemerintah diseluruh dunia fokus pada perkembangan sektor UMKM untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

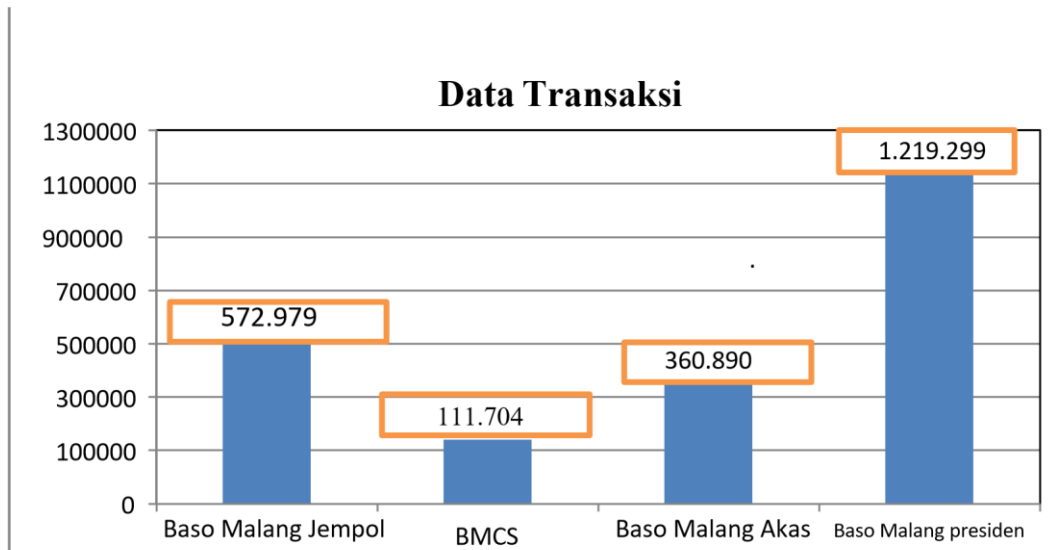
Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah pasal 1, Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah

3. atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
4. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang- Undang ini.

Sebagai warga Indonesia tentu pemandangan dan aktivitas kita sehari-hari tak lepas dari berbagai layanan dan barang hasil kreasi pelaku UMKM. Dimulai dengan aktivitas pagi hari ketika sarapan kita mencari nasi kuning, bubur atau kuekue bakso disiang hari kemudian makanan ringan yang dijual UMKM, membeli kebutuhan pokok di warung dekat rumah adalah UMKM. Adapun di era digital saat ini, bahkan ada pula yang tidak memiliki toko serta hanya memasarkan produknya secara online, dan belum memiliki perizinan usaha. Pelaku usaha dengan karakteristik tersebut dapat ditemukan disekitar kita baik itu saudara, tetangga, teman atau kita sendiri. Dari namanya UMKM memang memiliki kepanjangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), namun jangan salah si kecil ini memiliki kontribusi yang sangat besar dan krusial bagi perekonomian kita secara makro.

Dilihat dari kuliner yang ada di kota Bandung bahkan sudah meluas diberbagai daerah di indonesia maka terdapat usaha UMKM yang sudah mendominasi pangsa pasar yang ada dan sudah sangat berkembang. Berikut adalah data transaksi kuliner bakso malang di Bandung tahun 2019:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2020).

Gambar 1.1
Data Transaksi Penjualan Kuliner Bakso Malang di Kota Bandung

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas ditunjukkan data penjualan transaksi yang dilakukan oleh toko kuliner yang ada di kota Bandung, bahwa beberapa toko kuliner yang tercantum BMCS memiliki data transaksi penjualan paling rendah di bandingkan yang lainnya. Melihat hal tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan BMCS sebagai objek pada penelitian karena dapat dilihat bahwa persaingan di industri kuliner ini cukup tinggi khususnya di UMKM.

Berorganisasi atau berkelompok sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan.

Menurut Harianto (2015) bahwa keberhasilan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinnya.

Pemimpin harus melaksanakan kepemimpinannya agar suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah inti dari manajemen yang berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Bennis & Nanus (2016:2). Mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah kearah visi baru tersebut Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi tersebut, dinamis dan tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi.

Bennis & Nanus (2016:4) mengatakan bahwa hanya ada pemimpin yang efektif dan pemimpin yang tidak efektif sehingga ada organisasi yang efektif dan tidak efektif. Memaknai pendapat Werren Bennis tersebut bahwa para pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pada sebuah organisasi dituntut melaksanakan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Menurut Harianto (2015) kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin tersebut efektif dan efisien dimana salah satu tugas yang harus dilakukan adalah memberi motivasi kerja kepada orang-orang yang dipimpinya yakni karyawan.

Selain pemimpin, karyawan juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai sifat dan sikap aktif seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi dengan

lingkungan. Kesemua ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri ditandai dengan dukungan pemimpin yang mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi.

Hasani (2015) Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi. Di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Hakim (2015) dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pemimpin memberi motivasi atau dorongan kepada karyawan atau anggotanya. Sadar akan betapa pentingnya pegawai dalam pembangunan sesuai dengan hakekat TAP MPR No. IV/MPR/1999 tentang GBHN tahun 1999-2004 menjelaskan bahwa pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berdasarkan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Oleh karena itu, pemberian motif oleh pemimpin merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan agar tumbuh dan timbul semangat kerja dalam diri

pegawai, sebab keberhasilan pegawai sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan.

Cara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju tingkat profesionalisme adalah menjadikan Sumber daya manusia salah satu faktor terpenting, baik didalam institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Indonesia sejatinya memiliki peluang untuk memanfaatkan keunggulan dengan meningkatkan skala ekonomi dalam negeri, sebagai basis memperoleh keuntungan, dengan menjadikannya sebagai momentum memacu pertumbuhan ekonomi. Industri kuliner di indonesia merupakan sektor yang strategis bagi perkembangan ekonomi indonesia upaya meningkatkan daya saing ekonomi. Bagi bangsa Indonesia sendiri.

Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar

yang dibidiknya.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Organisasi harus menentukan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan motivasi karyawannya, karena fungsi dari motivasi karyawan adalah melahirkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Merujuk dari kajian dan penelitian yang dilakukan sebelumnya, ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan motivasi karyawan salah satunya adalah kepemimpinan.

Baso Malang Campur Sari (BMCS) mewadahi 90 karyawan aktif yang terdiri dari Produksi dan Sales dari Jakarta, Bandung, Malang, Lampung, Bekasi Tangerang. Serta BMCS memiliki 35 karyawan cabang Bandung, yang tentunya memiliki harapan mampu memotivasi karyawannya yang semakin meningkat dari tahun ketahunnya agar dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Namun demikian, dari pengamatan dan data yang ada berikut ini menggambarkan bahwa manajemen BMCS perlu berbenahi diri mengantisipasi kondisi yang sedang terjadi di lapangan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Absensi dan Penjualan

Tahun	Karyawan	Pencapaian %	Penjualan	Transaksi

2017	11,3	75,6	1.448.366.150	141.304
2018	8,2	54,4	1.148.112.250	112.011
2019	8,1	53,9	1.144.964.250	111.704

Sumber : BMCS

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa Tingkatan absensi karyawan yang semakin meningkat dari tahun ketahunnya dan menurunnya penjualan dari tahun ketahun. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja dapat menjadi indikasi bahwa rendahnya motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya di organisasi.

Meri (2015:4) mengemukakan untuk dapat melihat motivasi karyawan dapat dilihat dari

1. Tingkat produktivitas
2. Tingkat absensi
3. Tingkat kesalahan
4. Kegelisahan kerja
5. Frekuensi tuntutan.

Karyawan yang tidak termotivasi atau rendahnya motivasi kerja mereka, tentu akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan, karena karyawan merupakan penggerak organisasi. Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada karyawan agar ia menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi dari karyawannya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

Ketika perusahaan terlalu fokus pada bagaimana ia bersaing dengan perusahaan lain, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang diperlukan, hasilnya yaitu kemunduran besar bagi organisasi.. Sebagaimana hal itu

yang terjadi di BMCS dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan yang memutuskan mengundurkan diri.

Salah satu tantangan yang lebih sulit seorang pemimpin adalah untuk belajar bagaimana secara efektif memotivasi mereka yang bekerja untuk organisasi.

Alasan mengapa begitu sulit karena motivasi bisa sangat pribadi. Biasanya, para pemimpin yang tidak berpengalaman percaya bahwa faktor-faktor yang memotivasi diri mereka sendiri. Kesalahpahaman lain adalah bahwa para pemimpin yang tidak berpengalaman mengira karyawan pasti akan bekerja pada orang lain padahal satu ukuran tidak cocok untuk semua ketika berhubungan dengan motivasi. Kenyataan ini membuat motivasi karyawan menjadi paling penting dan menantang aspek sistem kepemimpinan. Menurut Kreitner dan Kinici (2015:212) bahwa sebagian besar pemimpin menyadari bahwa motivasi kerja karyawan yang efektif merupakan salah satu tugas kepemimpinan yang paling penting.

Kreitner dan Kinici (2015:209) mengemukakan teori Herzberg bahwa Herzberg menemukan beberapa kelompok faktor terpisah dan berbeda yang diasosiasikan dengan kepuasan dan ketidakpuasan bekerja. Faktor-faktor ini berkaitan pada hasil yang berkaitan dengan isi tugas yang sedang dilaksanakan. Herzberg memberi label pada faktor-faktor tersebut dengan nama motivator. Herzberg membuat hipotesis bahwa motivator menyebabkan seseorang untuk beralih dari keadaan tanpa kepuasan menuju keadaan dengan kepuasan. Oleh karena itu teori Herzberg memperkirakan para pemimpinlah memotivasi masing-masing individu dengan menggabungkan faktor motivator ke dalam tugas masing-masing individu. Maka dari itu kepemimpinan seorang pemimpin yang bisa mempunyai pengaruh besar untuk memotivasi karyawannya.

Keith Davis (2015:103) mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak

dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Yang berarti kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat. Keterkaitan antara pemimpin dengan motivasi menurut Keith Davis dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Karena Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok, dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manusia organisasi perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan akuntabilitas tertentu.
2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Pada hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan, diartikan dengan makna yang luas pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut tidak dipersepsi sebagai robot, melainkan manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan, dan aspek manusiawi lainnya. Tanpa pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.
3. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpenggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biological

need) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri (*self actualization need*). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan mengatasi kendala yang terjadi dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan di Baso Malang Campur Sari (BMCS). Manfaat penelitian sebagai sumbangan masukan dan pemikiran tentang kepemimpinan bagi BMCS dalam memberikan motivasi pada karyawan dengan mengacu dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik. Peneliti tertarik meneliti yang lebih mendalam tentang **“Analisis Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan BMCS”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fenomena-fenomena telah diuraikan pada latar belakang penelitian, diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, maka perlu ditentukan fokus penelitian sebagai hasil analisis selanjutnya dapat terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Difokuskan kepada permasalahan atau kebiasaan yang saat ini sedang berkembang.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat ditentukan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini difokuskan pada bidang kajian sumber daya manusia khususnya analisis kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan pada Baso Malang Campur Sari (BMCS)
2. Lokasi penelitian adalah kantor BMCS (Baso Malang Campur Sari) yang beralamat di jalan: Terusan PSM Dalam 200 Kiaracandong – Bandung.

3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan gambaran dari pihak yang terkait kepemimpinan BMCS dalam memotivasi karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kepemimpinan pada Baso Malang Campur Sari (BMCS). Dengan melakukan analisa terhadap penelitian tersebut diharapkan nantinya memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, maka dapat diformulakan beberapa rumusan penelitian yang diharapkan dapat mengklasifikasi permasalahan sesuai atau tepat sasaran, penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada BMCS
2. Bagaimana motivasi kerja pada BMCS
3. Apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan yang berkaitan dengan motivasi karyawan.
4. Bagaimana kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan pada BMCS

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data-data untuk diolah menjadi informasi-informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Tujuan penelitian di Baso Malang Campur Sari adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan BMCS.

2. Motivasi kerja pada BMCS
3. Hambatan terjadi saat pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan yang dilakukan pada BMCS
4. Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi karyawan BMCS.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, Dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar peneliti ini dapat Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis a Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu lingkungan kerja pada Baso Malang Campur Sari b Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu komitmen organisasi pada Baso Malang Campur Sari c Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu kinerja usaha pada Baso Malang Campur Sari

2. Bagi Baso Malang Campur Sari

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja usaha pada Baso Malang Campur Sari
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja usaha pada Baso Malang Campur Sari
3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teoriteori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi Teori-teori dalam penelitian dari para ahli dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian pergerakan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Rangkaian ini dinamakan proses manajemen Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal

pengetahuan teknologi keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Menurut Stephen adalah P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasanya oleh Wilson Bangun (2016:7) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Ricky W. Griffin dalam Huriyati (2015:7) mendefinisikan

“Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut adalah A. Snell yang diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2015:15) Adalah:

“Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan

sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta penegndaliaan atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manejemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari manulang (2015:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Motivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manejemen

Menurut Menurut George R. Terry berikut dibawah ini adalah unsur-unsur manajemen, yaitu :

1. Manusia (Human)

Faktor utama yang sangat menentukan dalam manajemen adalah manusia. Pada praktiknya, manusia lah yang membuat sebuah tujuan dan juga melakukan proses dalam pencapaian sebuah tujuan tersebut. Artinya, proses kerja tidak bisa terjadi jika terdapat sebuah unsur manusia di dalamnya.

2. Uang (Money)

Unsur uang bisa menjadi sebuah alat dalam sebuah proses untuk pencapaian suatu tujuan dengan penggunaan yang diperhitungkan dengan rasional.

3. Materials (Bahan)

Bahan ini terdiri dari raw material dan juga bahan jadi. Unsur material merupakan sebuah faktor yang sangat penting didalam dunia usaha karena sebuah hasil yang baik hanya dapat tercapai apabila terdapat material yang baik.

4. Mesin (Machines)

Mesin sangat dibutuhkan manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sangat sulit menjadi sangat mudah dan juga cepat. Penggunaan mesin dapat meningkatkan sebuah hasil dan juga keuntungan bahkan membuat proses kerja menjadi sangat efektif dan juga efisien.

5. Metode (Methods)

Proses pelaksanaan dalam bekerja bisa berjalan dengan efektif dan efisien jika dilakukan sesuai dengan metode yang tepat. Suatu metode kerja yang harus mempertimbangkan waktu, sasaran, fasilitas, uang, dan kegiatan bisnis.

6. Pasar (Market)

Sebuah bisnis dapat menguasai pasar jika bisa menawarkan sebuah produk yang mempunyai kualitas dan sesuai dengan minat dan juga daya pembeli seorang konsumen. Karena itulah mengapa proses pemasaran sangat erat hubungannya terhadap sebuah kualitas barang yang dipasarkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi MSDM menurut beberapa ahli. Manajemen sumber daya manusia

Menurut Bangun W (2017:6) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengentagrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) berpendapat bahwa:

“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2015:13) menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut menyaring, melatih memberi penghargaan dan penilaian”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Veihzal Rivai, 2015:13) meliputi sebagai berikut:

1. Fungsi Manjerial

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengeintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi perempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penempatan kerja
5. Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Penegembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang, yang terdiri dari:

1. Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)
3. Penilaian prestasi kerja

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Disiplin kerja
5. Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

1. Komunikasi kerja
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3. Pengendalian konflik kerja
4. Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran social

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing masing manajer.

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan dipandang sebagai pembawaan seseorang. Karena itudicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah salah satu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar

pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasaan besar, cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsep baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin.

Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang kepemimpinan, peneliti mengemukakan pengertian menurut Martinis Yamin dan Maisah (2015:74) menyatakan:

“Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggotanya kekelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya”.

Sedangkan pengertian lainnya yang dikemukakan oleh George R. Terry yang diterjemahkan oleh (Miftah Thoha, 2015:5) menyatakan:

“Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Berdasarkan definisi kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli maka penulis sampai pada pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas

yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Komponen-Komponen dalam Kepemimpinan

Tiko Lensufie (2017:3) berpendapat bahwa, pemimpin tidak berdiri sendiri tetapi memiliki sebuah struktur kepemimpinan. Artinya ada komponen-komponen lain didalam sebuah struktur kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin

Seorang pemimpin memegang peranan penting didalam sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin adalah perekat dalam organisasi ia harus berfikir holistik dan memegang kendali organisasi. Pemimpin pun harus memiliki syarat-syarat menjadi seorang pemimpin. Syarat sebagai seorang pemimpin dia harus mempunyai visi, spirit, karakter, dan kapabilitas.

2. Kemampuan Menggerakkan

Dua kata ini mengandung unsur yang pertama adalah energi yang aktif dan yang kedua adalah kemampuan yang berarti skill atau keahlian. Kemampuan menggerakkan merupakan suatu bentuk kapabilitas seorang pemimpin. Kemampuan menggerakkan seorang pemimpin dapat diwujudkan dalam bentuk perintah, otoritas, himbuan, sistem transaksional, motivasi, pemberian contoh dan bentuk-bentuk lainnya.

3. Pengikut

Pengikut adalah salah satu unsur yang penting didalam kepemimpinan. Pemimpin memimpin disuatu komunitas. Muncul sebuah pertanyaan mugkinkankah didalam suatu kepemimpinan tidak ada pengikutnya? Jawabannya mungkin, karena seseorang dapat memimpin dirinya sendiri untuk meraih impian dan visinya. Namun, hal itu bukanlah struktur kepemimpinan yang ideal seperti pola kepemimpinan umumnya.

4. Tujuan

Tujuan dalam kepemimpinan merupakan suatu alasan utama mengapa sebuah organisasi dibentuk. Tujuan berbeda dengan visi yang sifatnya awalnya lebih personal dan individual. Yang dimaksud dengan tujuan adalah sesuatu yang akan diwujudkan oleh organisasi. Tujuan dapat disebut sebagai visi besar, visi kolektif, visi organisasi, atau visi perubahan.

5. Organisasi

Seorang pemimpin memiliki gambaran tujuan didalam visi pribadinya. Untuk mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin membutuhkan wadah untuk mewujudkan visinya tersebut. Organisasi merupakan wadah atau tempat kepemimpinan berbeda.

Dalam teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen kepemimpinan dalam organisasi yaitu adanya seorang pemimpin, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahan, adanya pengikut, adanya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan adanya organisasi itu sendiri.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

1. Faktor Kemampuan Personal

Kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Seorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaiknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini. Semuanya seakan terstrukturisasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinannya yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan mempunyai kalah pengaruh sama yang mempunyai jabatan, tetapi tingkatannya tidak sama akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Situasi dan Kondisi

Situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.3.4 Fungsi dan Peran Pemimpin

Fungsi pemimpin didalam organisasi (1960) yang diahli bahasakan oleh Sutrisno (2015:219) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu: perencanaan, penggerakan, pengorganisasiaan, dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerjasama yang optimal.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan Sutrisno (2016:219) diantaranya:

1. Peran Interpersonal

Peran yang menampakan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi.

- a. Peran selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.
- b. Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat bagi organisasi.

2. Peran Informasional

Peran informasional terbagi menjadi 3 peran yaitu:

- a. Seorang pemimpin adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi.
- b. Sebagai pembimbing informasi.
- c. Peran selaku juru bicara organisasi.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Peran pengambil keputusan terbagi menjadi 3 peran yaitu:

- a. Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapkan organisasi\
- b. Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.
- c. Sebagai sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan pegawai yang berprestasi.

Kepemimpinan yang baik dan efisien sangatlah diperlukan untuk organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Adapun tugas-tugas kepemimpinan menurut Sutrisno (2016:228) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam unit kerja dengan membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut.

2. Sebagai Instruktur

Sebagai instruktur atau pengajar yang baik terhadap bawahan dengan menjadi guru bijaksana yang memungkinkan setiap bawahannya semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugas.

3. Pemimpin Rapat

Suatu rencana yang akan disusun didahului oleh rapat agar pelaksanaannya lebih mudah, pemimpin perlu mengadakan rapat dan pemimpin dengan mengikut sertakan seluruh potensi yang terkait melaksanakan rencana tersebut.

4. Pengambilan Keputusan

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengambil keputusan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya dan cenderung mempunyai risiko tinggi bila tidak didasarkan pada aturan yang berlaku.

5. Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada bawahannya, karena untuk meminimalisir hambatan. Dalam teori yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa tugas-tugas kepemimpinan merupakan cerminan dari perilakunya dalam proses kepemimpinan seperti sebagai pembimbing, pengajar, pemimpin, pengambil keputusan, dan pendelegasian wewenang.

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dengan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Menurut Gary Yukl (2015), kepemimpinan dapat dilihat dari:

1. Pertimbangan pemimpin

Pemimpin bertindak dalam cara yang bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi melakukan kebaikan kepada bawahan, meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan bawahan, mendukung atau berjuang bagi bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan, bersedia menerima saran bawahan dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya. Dengan demikian indikator dari pertimbangan pimpinan adalah:

- a) Kesiapan untuk mendengarkan permasalahan bawahan
- b) Kemauan untuk berkonsultasi
- c) Menerima saran dari bawahan

2. Struktur memprakarsai

Pemimpin menentukan dan membuat struktur perannya sendiri dan peran bawahan ke arah pencapaian tujuan formal. Contohnya meliputi mengkritik pekerjaan yang buruk, menekankan pentingnya memenuhi target waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur standar dan menawarkan pendekatan baru terhadap masalah dan mengkoordinasikan aktivitas para bawahan yang berbedabeda. Dengan demikian indikator dari struktur memprakarsai pimpinan adalah :

- a) Mengkritik pekerjaan
- b) Menekankan pentingnya memenuhi target waktu
- c) Memberikan tugas kepada bawahan
- d) Mempertahankan standar kinerja
- e) Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur

f) Mengkoordinasikan aktivitas

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pertimbangan dan struktur memprakarsai menjadi faktor penting untuk pimpinan dapat bertindak dengan memberikan tugas dan tanggung jawab untuk para bawahan agar dapat melaksanakan dengan baik. Sehingga bersama-sama pemimpin dan bawahan melaksanakan kegiatan yang sesuai untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Pertimbangan Pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesiediaan untuk mendengarkan permasalahan bawahan b. Kemauan untuk berkonsultasi c. Menerima saran dari bawahan
2. Struktur Memprakasai	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkritik pekerjaan b. Menekankan pentingnya memenuhi target waktu c. Memberikan tugas kepada bawahan d. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur e. Mengkoordinasikan aktivitas

Sumber : Gary Yukl (2015:62)

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu karena semangat dan juga dukungan yang diberikan oleh orang lain di

sekitar individu tersebut. Beberapa pengertian motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins dan Coulter (2015:109) Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan.

Menurut Uno (2016:71), “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Menurut Mc Celland dialih bahasa Rivai, (2018:837) ”Dari sisi nilai dan sikap motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu “

Pendapat lain mengenai pengertian motivasi dari sisi individual menurut Hasibuan, (2016:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Pengertian motivasi dari sisi individual menurut Afandi, (2018:23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

Dilihat dari sisi pengambilan keputusan menurut Buchanan dan Huckzynski dalam Areros dan Pangemanan, 2018 adalah *Motivation is a decision-making process, through which the individual chooses the desired outcomes and sets in motion the behavior appropriate to them. Motives as learned influences on human behavior that lead us to pursue particular goals because they are valued* artinya Motivasi adalah proses pengambilan keputusan, melalui mana individu memilih hasil yang diinginkan dan set dalam gerakan perilaku yang sesuai untuk mereka. Motif sebagai pengaruh yang dipelajari pada perilaku manusia yang membawa kita untuk mengejar tujuan tertentu karena mereka dihargai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas karena tersemangati atau terinspirasi.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Purwanto (2017:71) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Hasibuan (2016: 146) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

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

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah

laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.3 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut; (Siagian, 2011:287-294)

1. Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena lima hierarki kebutuhan;

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan;
- b) Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya
- d) Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori “ERG”

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth* dimana sebenarnya jika didalami ketiga kata tersebut memiliki maksud yang dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. *Existence* sama dengan hierarki kebutuhan pertama dan kedua pada

teori motivasi Maslow, *Relatedness* sama dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori motivasi kerja Abraham Maslow, dan *Growth* mengandung arti yang sama dengan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Teori motivasi “ERG” lebih lanjut akan menghasilkan fakta bahwa;

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah terpuaskan.
- c) Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

3. Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (hygiene). Faktor intrinsik berasal dari dalam diri masing-masing individual, dan faktor ekstrinsik berasal dari luar, seperti lingkungan dan organisasi yang dapat membentuk pribadi tersebut dalam proses pencapaian tujuannya.

4. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

5. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom dalam bukunya yang berjudul “*Work and*

Motivation". Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan faktor internal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

8. Teori Motivasi "Tiga Kebutuhan"

Teori ini dikemukakan oleh McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh "*Need for Achievement*", "*Need for Power*", dan "*Need for Affiliation*".

- 1) *Need for Achievement* berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti

bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga.

- 2) *Need for Power* memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan *nPo* yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.
- 3) *Need for Affiliation* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik. (Toha, 2012:235)

2.1.4.4 Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

2.1.4.5 Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip motivasi menurut Afandi (2018:25) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

2.1.4.6 Teknik Motivasi

John Naldoni yang dikutip oleh Wibowo (2011: 385) menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. Energize (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin Ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.
 - a. Exemplify Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.
 - b. Communicative Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.
 - c. Challenge Manusia pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.
2. Encourage (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.
 - a. Empower Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Pelepasan dari energy kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.
 - b. Coach Adalah menjaadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

- c. Recognize Pemimpin yang mengenal bawahan mereka menunjukkan perhatian mereka atas bagaimana pekerjaan dilakukan. Mereka juga mulai membangun dasar budaya pengakuan.
3. Exhort (mendesak) adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.
 - a. Sacrifice Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menepatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri
 - b. Inspire Motivasi dapat berkembang jadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

Selanjutnya menurut Ranupandoyo yang dikutip oleh Saydam (2015: 396) mengemukakan tentang teknik pemberian motivasi yang dapat diberikan pada pegawai, yaitu bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi itu dapat dibedakan atas dua macam, yaitu teknik motivasi positif; dan teknik motivasi negatif. Pemberian motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para pegawai dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian semua imbalan (reward) yang menguntungkan pegawai, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi.

Sedangkan pemberian motivasi negatif adalah sebaliknya, pegawai dipengaruhi untuk melaksanakan tugas melalui penggunaan kekuatan (power) yang menakutkan para pegawai. Motivasi berupa ancaman dan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja giat. Memang melalui cara ini prestasi bias meningkat, namun semua itu hanya dalam jangka waktu yang pendek. Dalam situasi ini semangat dan gairah kerja pegawai sangat menurun. Mereka bekerja

hanya karena terpaksa, selama sumber ancaman ada. Apabila sumber ancaman tersebut hilang atau tidak lagi ada, maka prestasi akan menurun lagi.

Kedua teknik pemberian motivasi tersebut di atas dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dan tipe pegawai yang dihadapi. Wahjosumidjo yang dikutip oleh Syadam (2005:396) mengemukakan bahwa ditinjau dari tingkat kematangannya, para pegawai itu dapat dibedakan atas:

1. Pegawai yang masih mentah (belum matang)
2. Pegawai yang sedikit matang
3. Pegawai yang cukup matang
4. Pegawai yang sudah matang (matured).

Pegawai yang masih dianggap mentah dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut:

1. Belum mampu dalam bekerja
2. Tidak dapat memotivasi diri sendiri
3. Enggan dan tidak mampu memikul tanggung jawab
4. Pemberian motivasi harus diarahkan dan diperintah
5. Sangat memerlukan motivasi yang tinggi
6. Structure (perintah, instruksi, dan sebagainya) tinggi dan process (pelimpahan wewenang, tanggung jawab) rendah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa ciri-ciri pegawai yang dianggap sudah sedikit matang antara lain sudah dapat melaksanakan tugas; masih memerlukan perintah dan instruksi, sudah dapat diberi wewenang dan tanggung jawab; perlu diberi motivasi; dan structure tinggi serta process tinggi. Sedangkan ciri pegawai yang dianggap cukup matang antara lain sudah mulai dapat bekerja sendiri sudah dapat mengambil inisiatif sendiri tanpa instruksi yang banyak; dapat diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar masih perlu diberi sedikit memotivasi dan struktur rendah serta process rendah. Selanjutnya, pemberian

motivasi positif akan dilakukan oleh tipe kepemimpinan partisipatif (kepemimpinan demokratis), sedangkan pemberian motivasi negative akan dilakukan oleh pemimpin yang bertipe otokratis atau kepemimpinan otoriter. Sedangkan Ranupandojo yang dikutip oleh Saydam (2005: 398) mengemukakan Ciri-ciri penerapan teknik motivasi positif terlihat pada adanya:

1. Pemberian perhatian yang tulus kepada para pegawai sebagai individu
2. Penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan
2. Pemberian informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan umpan balik terhadap hasil pekerjaan
3. Persaingan sehat dalam berprestasi
4. Pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan
5. Kesempatan untuk maju dan pengembangan potensi diri.

2.1.4.7 Metode Motivasi

Terdapat dua metode motivasi menurut Hasibuan (2016:149) yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung, berikut ini uraiannya :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.4.8 Pendekatan Mengenai Motivasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Freeman and Gilbert yang dikutip oleh Tisnawati Sule dan Saefullah (2015: 237) bahwa paling sedikit terdapat tiga pendekatan motivasi yang telah dikenal dalam dunia manajemen, yaitu:

1. Pendekatan Tradisional. Bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/biologis saja (melalui insentif/gaji/upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).
2. Pendekatan Hubungan Manusia. Pendekatan hubungan manusia bahwa motivasi para pekerja tidak hanya membutuhkan uang, tetapi membutuhkan interaksi dengan orang lain. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).
3. Pendekatan SDM. Pendekatan SDM mengatakan bahwa:
 - a. Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan penguatan sosial.
 - b. Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

2.1.4.9 Tipe Tipe Motivasi

Terdapat dua tipe motivasi menurut Afandi (2018:28) yaitu seperti di bawah ini

1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji

Berdasarkan uraian diatas tipe motivasi mencakup motivasi yang berasal dalam diri yang timbul akibat kehendak dalam diri sendiri atau adanya dorongan dari dalam diri dan motivasi yang berasal dari luar diri timbul karena adanya tujuan yang ingin dicapai di luar dari kegiatan yang dilakukan.

2.1.4.10 Asas-Asas Motivasi

Asas-asas dalam motivasi menurut Hasibuan (2016:146) mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik yang akan diuraikan di bawah ini :

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata “Saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi.” Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan

akan lebih giat bekerjanya.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan

pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

4. Asas Wewenang yang Diberikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan “ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya.” Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhankebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2.1.4.11 Dimensi dan Indikator Motivasi

Suatu situasi akan efektif jika kebutuhan akan semangat kerja terpenuhi menurut Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya
4. Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi	Indikator
1. Kebutuhan fisikologis	a. Gaji
	b. intensif
2. Kebutuhan keamanan	a. Aman dari PHK
3. Kebutuhan social	a. Hubungan pegawai dengan rekan kerja
	b. Hubungan pegawai dengan atasan
4. Kebutuhan penghargaan	a. Pengakuan prestasi kerja

5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Kebutuhan menunjukan keterampilan dan kemampuan
-------------------------------	--

Sumber : Abraham Maslow (2015)

2.2 Keterkaitan Kepemimpinan dan Motivasi Menurut Para Ahli

1. Menurut Kreitner dan Kinici (2014:212) bahwa sebagian besar pemimpin menyadari bahwa motivasi kerja karyawan yang efektif merupakan salah tugas kepemimpinan yang paling penting.
2. Keterkaitan antara pemimpin dengan motivasi menurut Keith Davis (2010) dapat dianalisis sebagai berikut:
 - 1) Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Karena Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masingmasing dan terutama sebagai anggota kelompok, dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manusia organisasi perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan akuntabilitas tertentu.
 - 2) Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Pada hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan, diartikan dengan makna yang luas pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut tidak dipersepsi sebagai robot, melainkan manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan, dan aspek manusiawi lainnya. Tanpa pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.
 - 3) Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja

disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpancung untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (*biological need*) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri (*self actualization need*). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan.

3. Menurut Wahjosumidjo (2007), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah adakala yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2.1 Tabel
Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Danial,2016 Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Motivasi Usaha Kecil dan Menengah</p> <p>Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan Vol.4, No.3 Hal 1-12.</p>	<p>a Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Kepemimpinan yang efektif” berpengaruh terhadap “Kinerja UKM”. Penelitian ini menghasilkan model kepemimpinan yang efektif khusus untuk UKM. Kepemimpinan yang efektif akan tercipta jika memiliki tiga unsur berupa hubungan pimpinan dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pimpinan</p>	<p>a. Analisis kepemimpinan dalam motivasi</p> <p>b. Metode kualitatif</p> <p>c. Objek penelitian</p>	
2	<p>Bambang, 2016 Pengaruh gaya kepemimpinan terhdap motivasi karyawan pada industri UMKM di wilayah D.L Yogyakarta Jurnal Maksipreneur, Vol.V, No. 2 Hal 15 - 26</p>	<p>a Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja.</p>	<p>a. Meneliti Kepemimpinan dan motivasi</p>	<p>a. Objek Penelitian</p> <p>b. Metode penelitian</p>
No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

3	Helmawati, 2017 Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan <i>locus of control</i> terhadap motivasi kinerja individu pada UMKM di kota padang journal uny Vol.3, No.6 Hal 60-62	a Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja.	a Meneliti Kepemimpinan dan motivasi	a. Objek Penelitian b. Metode penelitian
4	Tatok 2016, Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas koperasi dan UMKM kabupaten JEMBER Jurnal Unej Vol.1, No.3 Hal 1-12	a Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung dan secara signifikan pada motivasi kerja karyawan	a. Meneliti Kepemimpinan dan motivasi	a. variabel bebas komunikasi b. Objek Penelitian c. Metode penelitian
5	Sutrisno Duma, 20 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UKM Dan Ekonomi Kreatif Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Vol.1, No.3 Hal 498-510.	a Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pada dinas Koperasi UKM dan Ekonomi Kreatif di Kabupaten Kutai Timur.	a Analisis Kepemimpinan b Objek Penelitian	a. Metode Kuantitatif

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	---	------------------	-----------	-----------

6	Suntoso,2015 Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pada dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Jember Jurnal Unej Vol.1, No.3 Hal 1-12	<p>a. gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai,</p> <p>b. komunikasi pimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai,</p> <p>c. gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,</p> <p>d. komunikasi pimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</p> <p>e. motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</p> <p>f. gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja pegawai,</p> <p>g. komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.</p>	<p>a. Meneliti Kepemimpinan dan motivasi</p> <p>b Objek Penelitian</p>	a Metode Penelitian
---	---	---	--	---------------------

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	---	------------------	-----------	-----------

7	Toni Eko Prasetyo Kesesuaian penerapan gaya kepemimpinan dalam upaya memperkuat karakteristik motivasi individu pegawai (studi pada bidang UMKM Dinas Koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah Kabupaten Tulungagung) Jurnal Widya Cipta Vol.2, No.1 Hal 40-46.	a Kesesuaian penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan kepada bidang UMKM sudah sesuai dengan motivasi individu pegawai	a. Analisis Kepemimpinan b. Metode Kualitatif c. Objek Penelitian	
8	<i>Triyantara HRN2016</i> Pelaksanaan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan efektivitas pegawai di dinas koperasi usaha kecil menengah, perindustrian perdagangan (kukm perindag) kabupaten majelengka JUPIIS, Vol 5 No.2, Hal 105-114	a Adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi	Meneliti kepemimpinan dan motivasi	a Objek penelitian b Metode Penelitian c Variabel dependen
9	Determinasi komitmen, budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan	a kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada UKM di	a. Analisis kepemimpinan dalam memotivasi karyawan	
No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

	motivasi karyawan ukm di kabupaten bali Jurnal Triatmamulya Vol.2, No.4 Hal 466 -487	Kabupaten Badung, Bali. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UKM di Kabupaten Badung, Bali.	b. Metode Kualitatif c. Objek penelitian	
10	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Karyawan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol.17, No.2 Hal 135-150.	a hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah perlunya Dinas Koperasi dan UMKM meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi yang masih kurang.	a. Meneliti kepemimpinan dan motivasi b Objek Penelitian	a. Metode penelitian
11	Andreas, 2019 Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas koperasi UKM dan ekonomi kreatif Jurnal Bisnis, Vol.59, No.01 Hal 41-50.	a Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pada dinas Koperasi UKM dan Ekonomi Kreatif di Kabupaten Kutai Timur	a Meneliti pentingnya pemimpin dalam, memotivasi karyawan b Objek Penelitian	a Metode penelitian

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	---	------------------	-----------	-----------

12	<p>Birri Mustaffa, 2015 Pengaruh kepemimpinan, inovasi pelayanan inovasi produk terhadap motivasi karyawan di usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di kabupaten magelang dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Katalogis Vol.4, No.2 Hal 101-109.</p>	<p>a kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan umkm di Kabupaten Magelang.</p>	<p>a Analisis kepemimpinan dalam memotivasi karyawan b Objek Penelitian</p>	<p>a</p> <p>Metode kualitatif</p>
13	<p>Wahyu nur, 2012 Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). Jurnal Ekonomi Vol.21, No.02 Hal 213231.</p>	<p>a. asil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a Analisis kepemimpinan dalam memotivasi karyawan b. Objek penelitian</p>	<p>a.</p> <p>Metode kualitatif</p>
14	<p>Reni, 2015 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. Jurnal Ilmu</p>	<p>a Hasil analisis diketahui bahwa variable kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD.</p>	<p>a. Kepemimpinan dalam memotivasi karyawan</p>	<p>a. Objek Penelitian b. Metode Penelitian</p>
No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manajemen Vol.4, No.3 Hal 1-12.	Surya Phone di Samarinda		

15	Wayan 2017, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan pada Kementerian Estatal Timor Leste Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Hal 906- 916.	a Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Meneliti Kepemimpinan dalam memotivasi karyawan	a. Objek Penelitian c. Metode Penelitian
----	---	---	---	---

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu tersebut, penelitian yang dilakukan berfokus pada peran pemimpin terkait motivasi karyawan. Hal tersebut sama dengan penelitian yang peneliti lakukan. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif, sementara penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabelvariabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya.

Sebuah Organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur sumber daya manusia tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan motivasi para karyawan yaitu kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan kemampuan dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

BMCS sebagai organisasi yang bergerak di industri kuliner yang terus mengembangkan usaha bisnisnya di dunia kuliner, memiliki visi dan misi Menjadikan Baso Malang Campur Sari sebagai makanan favorit di dunia kemudian dengan misi mesejahterkan orang – orang yang terlibat didalamnya dan membentuk pribadi – pribadi yang sholeh.

Dalam melaksanakan visi dan misi BMCS, maka diperlukan adanya dukungan, partisipasi dan kemampuan dari semua karyawan yang terlibat langsung dengan kegiatan-kegiatan BMCS. Untuk itu memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja di BMCS adalah salah satu hal terpenting demi mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Dengan menciptakan semangat kerja pada karyawannya akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dibutuhkan kepemimpinan para pemimpin BMCS dalam melaksanakan kepemimpinannya agar mampu meningkatkan motivasi para karyawan.

Dilihat dari tabel 1.1 sebelumnya bahwa tingkat absensi karyawan yang semakin meningkat dari tahun ketahunnya. Menurut Meri (2015:4) mengemukakan untuk dapat melihat motivasi karyawan dapat dilihat dari

1. Tingkat produktivitas,
2. Tingkat absensi,
3. Tingkat kesalahan,
4. Kegelisahan kerja

Frekuensi tuntutan. Yang artinya tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja di BMCS dapat menjadi indikasi bahwa rendahnya motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya di organisasi. Kurangnya kesadaran akan pentingnya faktor kepemimpinan yang menjadi masalah di BMCS, organisasi terlalu fokus pada bagaimana ia bersaing, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang tidak efektif, hasilnya yaitu kemunduran besar bagi organisasi. Proses Kepemimpinan menurut Dunham dan Pierce (1989) menunjukkan hubungan antara empat faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan kepemimpinan adalah:

1. Pemimpin
orang yang mengambil alih tanggung jawab, dan mengarahkan kinerja kelompok.
2. Pengikut: Inilah orang-orang yang mengikuti petunjuk pemimpin pada tugastugas dan proyek.
3. Konteks
Situasi di mana pekerjaan dilakukan. Misalnya, ini mungkin merupakan hari kerja biasa, proyek darurat, atau menantang, tugas jangka panjang. Konteks juga dapat menutupi lingkungan fisik, sumber daya yang tersedia, dan peristiwa dalam organisasi yang lebih luas.
4. Hasil hasil dari proses. Hasil bisa mencapai tujuan tertentu, mengembangkan produk berkualitas tinggi, atau menyelesaikan masalah layanan pelanggan. Mereka juga dapat mencakup hal-hal seperti meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat antara pemimpin dan pengikut, atau semangat tim yang lebih

tinggi.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi biasa berpengaruh terhadap motivasi dan pencapaian para karyawan dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan untuk mampu meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Gary Yukl (2015:45) kepemimpinan mempunyai dua dimensi dengan indikatornya masing-masing, yakni:

1. **Pertimbangan Pemimpin:** kesediaan untuk mendengar permasalahan bawahan, kemauan untuk berkonsultasi dan menerima saran dari bawahan.
2. **Struktur Memprakasai:** Mengkritik pekerjaan, menekankan pentingnya target waktu, memberikan tugas pada bawahan, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur dan mengkoordinasi aktivitas.

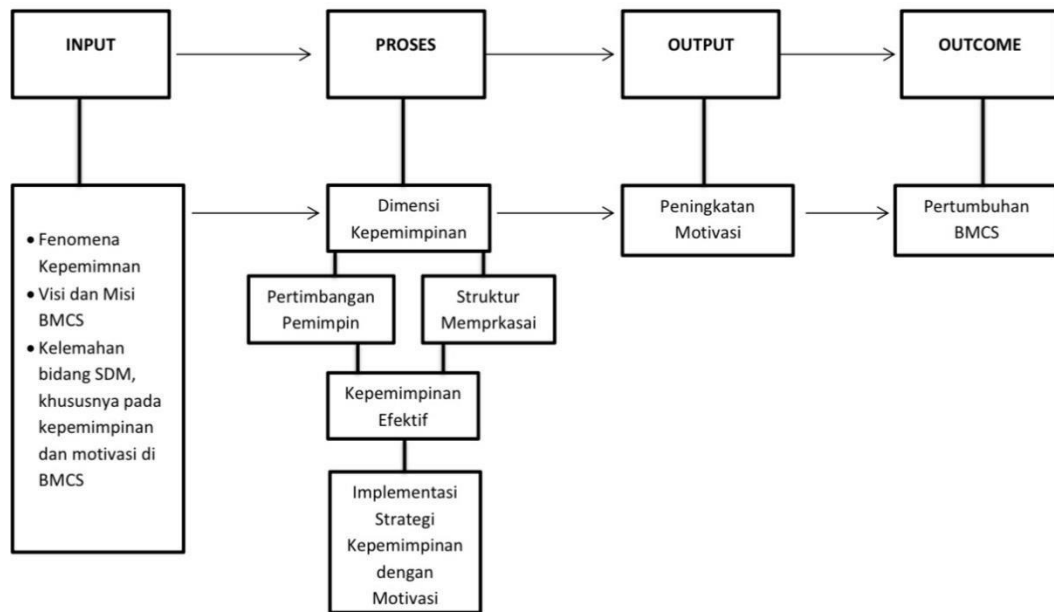
Melaksanakan kepemimpinan akan melahirkan fungsi pemimpin yang efektif seperti membantu mencapai sasaran organisasi, menggerakkan anggota menuju sasaran tersebut, mewujudkan interaksi dan keterikatan antar individu dan memelihara kekuatan dan kohesi anggota, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan mampu memotivasi karyawan sehingga dapat menciptakan semangat kerja (Kasparina Ufie, 2009)

Motivasi karyawan dihasilkan dari proses kepemimpinan yang efektif sehingga kepemimpinan erat kaitannya dengan peningkatan motivasi karyawan. Menurut Kreitner dan Kinici (2014:212) bahwa sebagian besar pemimpin menyadari bahwa motivasi kerja karyawan yang efektif merupakan salah satu tugas kepemimpinan yang paling penting. Banyak sekali faktor yang harus dipertimbangkan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif. Berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan tersebut umumnya sangat sulit untuk diukur dan sebagian lagi sangat sulit pula untuk dikenali.

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini Goleman (2015:234) menjelaskan ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap pengikut, yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan hanya dalam komunikasi satu arah, sedangkan perilaku mendukung diartikan dalam komunikasi dua arah. Oleh karena fungsi kepemimpinan yang lain ialah membuat keputusan, maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak jika dipraktekkan dalam hal melakukan pembuatan keputusan. Posisi kontrol atas pemecahan masalah atau pembuatan keputusan dipegang bergantian antara pemimpin dan bawahannya, sehingga penampilan, bobot, dan perilakunya disenangi dan diterima oleh bawahannya. bawahan menyukainya dan menganggapnya sebagai sumber informasi dan tempat bertanya. Pemimpin sering mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan sehingga tercapai kesepakatan. Pembuatan keputusan didelegasikan kepada bawahan.

Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang menciptakan semangat kerja karyawan. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pemimpin memberi motivasi atau dorongan kepada karyawan atau anggotanya (Hakim, 2014). Peningkatan motivasi kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh yang sedang dijalankan. juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.5 Posisi Penelitian

Beberapa contoh hasil penelitian terdahulu tergambar beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya pada salah satu variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan yaitu mengenai kepemimpinan. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan metode analisis yang digunakan.

Hasil penelitian sebelumnya ditujukan untuk memperoleh gambaran/deskriptif mengenai kepemimpinan beserta dengan metode yang dipakai maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran kepemimpinan yang memotivasi kerja karyawannya pada Baso Malang Campur Sari (BMCS) dalam upaya meningkatkan motivasi karyawannya.

2.6 Prosisi Penelitian

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dilaksanakan dapat meningkatkan motivasi karyawan
2. Analisis kepemimpinan yang dilakukan perlu diketahui dan penting perannya dalam meningkatkan motivasi karyawan.
3. Faktor-faktor yang dapat menghambat kepemimpinan dan menurunkan motivasi karyawan pada Baso Malang Campur Sari (BMCS) dapat teridentifikasi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Prespetif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya mendeskripsikan dan menganalisis fenomena. peristiwa aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Pemecahan masalah yang ada pada penelitian diperlukan penyelidikan mendalam, teratur dan terus menerus, guna mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian. Hal tersebut sangat penting keberadaannya di dalam proses penelitian yang dilakukan secara terencana dan sistematis. metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang mempunyai karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung, deskriptif.

Creswell (2016:3) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah berupa dari asumsi-asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung, data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka namun data tersebut berasal naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen lainnya

Prinsip penelitian kualitatif bersifat naturalistic atau alamiah. Disebut naturalistic karena situasi lapangan penelitian bersifat “natural” atau wajar,

sebagaimana adanya tanpa dimanipulasi, diatur dengan eksperimen atau test. Penelitian ini tidak menguji suatu hipotesis akan tetapi hanya ingin mengetahui keadaan variable secara lepas, tidak menghubungkan antara variable yang satu dengan variabel yang lainnya secara sistematis oleh karena itu metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang kualitatif beberapa diantaranya

Creswell (2016:4) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

McMillan & Schumacher (2015:3) berpendapat kualitatif adalah pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

Sedangkan, Moleong (2015:3) berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia kawasannya sendiri berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan istilahnya.

Penelitian yang dilakukan di Baso Malang Campur Sari (BMCS) ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan teori baru berlandaskan teori terdahulu. Penelitian kualitatif dipilih dengan alasan jauh lebih fokus dari pada penelitian kuantitatif dan menggunakan metode sangat berbeda dari mengumpulkan informasi, terutama individu dalam menggunakan wawancara secara mendalam dan terarah. Sifat dari jenis penelitian dan penjelajahan terbuka dan terakhir dilakukan dalam jumlah relative dalam kelompok kecil yang diberikan beberapa pertanyaan atau wawancara secara mendalam sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.2 Tempat penelitian

Tempat, aktor dan aktivitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Tempat

Loaksi peneliti adalah Jl. Terusan PSM Dalam 200 Kiaradondong –
Bandung

b) Aktor

Aktor dalam penelitian ini adalah para karyawan BMCS, pimpinan karyawan BMCS, Pimpinan setiap divisi, Pimpinan BMCS.

c) Aktivitas

Aktivitas yang diamati adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis Pelaksanaan Kepemimpinan
- 2) Motivasi karyawan pada BMCS

3.3 Parameter Penelitian

Parameter penelitian adalah suatu nilai atau kondisi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menemukan segala sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan yang ada, menggali lebih dalam apa yang telah ada namun kebenarannya masih diragukan. Pada penelitian ini yang menjadi instrument utama adalah peneliti sendiri.

3.3.1 Definisi Parameter

Parameter merupakan ukuran seluruh populasi yang diperkirakan. merupakan indikator dari suatu distribusi hasil pengukuran nilai yang dijadikan acuan.

(Sugiyono, 2017:215). Suatu parameter adalah kuantitas terukur dan konstan atau variabel karakteristik, dimensi, property atau nilai dari sekumpulan data (populasi) karena dianggap penting untuk memahami situasi dalam memecahkan masalah pada suatu masalah untuk memenuhi syarat ketercapaian tujuan. Atau dapat disimpulkan bahwa parameter merupakan suatu alat ukur untuk masalah yang ada, parameter juga menjadi sebuah nilai atau referensi yang dilewati dengan waktu tertentu dan menjadi sebuah pengaruh akan sebuah masalah. Sebagai pebandingan parameter menetapkan batas eksternal situasi tetapi tidak membantu dalam menilai dan statistik adalah ukuran sample dan bukan dari populasi.

Beberapa parameter yang berkaitan dengan beberapa elemen penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kajian dapat didefinisikan sebagai penyelidikan secara mendalam terhadap sesuatu. Dalam konteks ini yang dimaksud adalah penyelidikan yang dilakukan terhadap kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada BMCS. Mengingat kepemimpinan selama ini belum dapat mendukung motivasi karyawan.
2. Implementasi dapat didefinisikan sebagai melaksanakan atau menerapkan. Dalam konteks ini yang dimaksud adalah pelaksanaan atau penerapan peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada BMCS, apakah implementasinya sesuai dengan yang direncanakan agar dapat dengan mudah memberikan treatment serta evaluasi, jika ternyata penilaian yang dilakukan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, karena memang perubahan tidak biasa terjadi secara instan.
3. Rencana dapat didefinisikan sebagai fungsi organik manajerial yang pertama ialah karena perencanaan merupakan langkah kongkrit yang pertama-tama diambil dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha kongkretisasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakan dalam strategi organisasi. Langkah kongkrit pertama sebagai implementasi peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan BMCS.
4. Strategi dapat didefinisikan sebagai penetapan tujuan jangka panjang dan sasaran lembaga dan penerapan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran itu. Dalam konteks ini yang dimaksud adalah penetapan tujuan dasar, serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada BMCS. Agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu tujuan perusahaan itu sendiri.

3.3.2 Operasional Parameter

Operasional mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan, dapat dimengerti oleh banyak pihak. Operasional bersifat spesifik, rinci, tegas, dan pasti yang menggambarkan karakteristik variable-variabel penelitian dan hal-hal lain yang dianggap penting. Keterangan atau informasi yang dapat menjelaskan batas-batas atau bagian-bagian tertentu dari suatu system agar dapat lebih mudah dipahami oleh semua kalangan. Batasan yang dimaksudkan merupakan batasan dari informasi maupun tanggung jawab dari masing-masing pihak BMCS.

Walizer dan Weiner (2016:35) mengemukakan definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati bagaimana mengukur suatu variable atau konsep definisi operasional untuk mengklarifikasi gejala disekitar ke dalam kategori khusus variable.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Parameter

Rumusan Masalah	Dimensi	Indikator	Sumber Informasi	Teknik Pengumpulan Data
1. Bagaimana Kepemimpinan dalam BMCS	a. Pertimbangan Pemimpin	a Kesediaan untuk mendengarkan bawahan b Kemauan berkonsultasi c Menerima saran dari bawahan	a. Direktur Utama BMCS b. Direktur Bagian BMCS c. Ketua Divisi	a. Wawancara secara mendalam b. Studi pustaka

Rumusan Masalah	Dimensi	Indikator	Sumber Informasi	Teknik Pengumpulan Data
			d. Manajer Cabang	

	b. Struktur Meprakarsai	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkritik pekerjaan b. Menekankan pentingnya targer waktu c. Memberikan tugas pada bawahan d. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur e. Mengkoordinasi aktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Direktur Utama BMCS b. Direktur Bagian BMCS c. Ketua Divisi d. Manajer Cabang 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara secara mendalam b. Studi pustaka
2. Bagaimana Motivasi Karyawan BMCS	a. Kebutuhan fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Insentif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketua Divisi b. Karyawan BMCS 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara secara mendalam b. Studi pustaka
	b. Kebutuhan keamanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Aman dari PHK 		
	c. Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan pegawai dengan rekan kerja b. Hubungan pegawai dengan atasan 		
	d. Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengakuan prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketua Divisi b. Karyawan BMCS 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara secara mandala b. Studi pustaka
	e. Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan menunjukan keterampilan dan kemampuan 		
Rumusan Masalah	Dimensi	Indikator	Sumber Informasi	Teknik Pengumpulan Data

3. Apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan yang berkaitan dengan motivasi karyawan	a. Pertimbangan Pemimpin	a. Kesiediaan untuk mendengarkan bawahan b. Kemauan berkonsultasi c. Menerima saran dari bawahan	a. Direktur Utama BMCS b. Ketua Divisi c. Karyawan BMCS d. Manajer Cabang	a. Wawancara secara mendalam b. Studi pustaka
	b. Struktur Meprakasai	a. Mengkritik pekerjaan b. Menekankan pentingnya target waktu c. Memberikan tugas pada bawahan d. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur e. Mengkoordinasi aktivitas	a. Direktur Utama BMCS b. Ketua Divisi c. Manajer Cabang	a. Wawancara secara mendalam b. Studi Pustaka
4. Bagaimana Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan BMCS	a. Pertimbangan Pemimpin	a. Kesiediaan untuk mendengarkan bawahan d. Kemauan berkonsultasi e. Menerima saran dari bawahan	a. Direktur Utama BMCS b. Manajer Cabang c. Ketua Divisi d. Karyawan BMCS	a. Wawancara secara mendalam b. Studi pustaka
	b. Struktur Meprakasai	a. Mengkritik pekerjaan b. Menekankan pentingnya target waktu c. Memberikan tugas pada bawahan d. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur e. Mengkoordinasi aktivitas	a. Direktur Utama BMCS b. Ketua Divisi c. Manajer Cabang	a. Wawancara secara mendalam b. Studi Pustaka

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian, yaitu orang-orang, peristiwa-peristiwa dan dokumendokumen yang dianggap penting, yaitu primer dan sekunder. (Moleong 2016:112)

a. Sumber Data Primer.

Sumber data primer adalah sumber-sumber data yang memberikan data langsung dari tangan pertama atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diperoleh dari responden yang diteliti, kemudian dicatat.

Dalam penulisan skripsi ini data primer diperoleh melalui wawancara atau *interview guide* dengan pemimpin/manajer dan karyawan.

b. Sumber Data Sekunder.

Dalam penelitian ini sumber sekunder diperoleh dari jurnal, internet, serta buku mengenai peran manajerial dalam memotivasi karyawan. Dan juga arsip atau catatan yang ada dalam perusahaan, serta buku literatur yang ada di perusahaan yang bersangkutan. Secara spesifik dapat dilihat dari sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan visi misi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Karena jenis penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif, maka peneliti menggunakan beberapa macam teknik, yaitu:

a. Wawancara/Interview.

Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah teknik wawancara terpimpin (*guided interview*), yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan beberapa pertanyaan lengkap dan terperinci.

b. Dokumentasi.

Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa rekaman ataupun tertulis. Menurut Soehartono (2000:70) dokumentasi adalah pengumpulan data yang mempelajari dokumen- dokumen perusahaan, catatan-catatan, bukubuku yang relevansi dengan penelitian ini. Data yang didapat dari menggunakan teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Struktur organisasi
- 2) Data karyawan yang bersifat menunjang dalam penelitian
- 3) Data lain yang relevansi dengan penelitian.

c. Pengamatan (*Observasi*).

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera. Dalam hal ini observasi yang dilakukan dibatasi pada materi yang diperlukan sesuai dengan tujuannya, yaitu dititik beratkan pada analisis peran manajerial dalam memotivasi karyawan pada BMCS serta kebijakankebijakan yang digunakan dan permasalahan yang ada, dengan mengikuti aktivitas kerja sehari-hari di BMCS.

3.5.1 Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dimana penyelidikan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki. Dalam penelitian kualitatif observasi diklarifikasikan menurut 3 cara. Pertama, pengamat bisa bertindak sebagai partisipan atau non partisipan. Kedua, observasi dapat dilaksanakan secara terus terang atau penyamaran. Ketiga, observasi yang menyangkut latar penelitian dan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi yang pertama di mana pengamat bertindak sebagai partisipan.

2. Teknik Wawancara

Merupakan proses tanya jawab lisan antara peneliti dan narasumber dengan berkomunikasi secara langsung. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan bahan atau data yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti langsung melakukan pengamatan ke tempat yang akan diteliti dan juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada objek penelitian.

3. Teknik Dokumentasi

Menggunakan teknik ini untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Rekaman sebagai setiap tulisan/ Pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau kelompok dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Sedangkan “dokumen” digunakan untuk mengacu atau bukan selain pada rekaman yakni tidak dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu, seperti surat-surat, buku harian, catatan khusus, foto-foto dan lain sebagainya.

4. Teknik Kepustakaan

Peneliti mempelajari literatur tertulis dari mulai buku-buku yang dijadikan pedoman dan referensi. Artikel, makalah, maupun dari internet yang berhubungan dengan judul skripsi penelitian. Dalam teknik kepustakaan penulis berusaha mengumpulkan data sebagai berikut:

- a. Mempelajari konsep dan teori dari berbagai sumber yang berhubungan dan mendukung pada masalah yang sedang diteliti.
- b. Mempelajari materi kuliah dan bahan tertulis lainnya yang diperoleh sebelumnya.
- c. Mempelajari secara khusus sumber yang menjadi focus penelitian.

3.5.2 Tahap-Tahap Penelitian

Moleong (2016) mengemukakan bahwa pelaksanaan penelitian ada empat tahap :

1. Tahap sebelum ke lapangan

Meliputi kegiatan penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori, peninjauan alat peneliti, mencakup observasi lapangan dan permohonan izin subjek yang diteliti, konsultasi fokus penelitian dan penyusunan.

2. Tahap pekerjaan lapangan

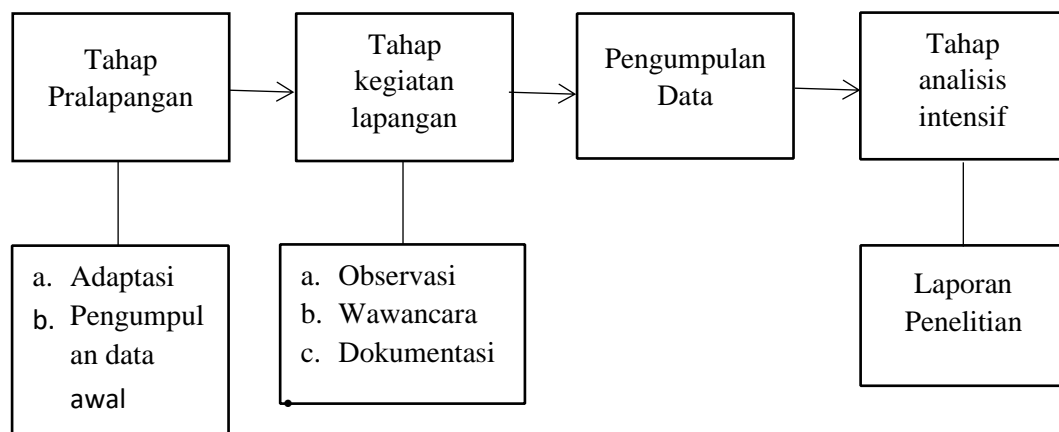
Meliputi mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan analisis strategi peningkatan kompetensi dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal pada objek penelitian. Data tersebut diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan langsung ke narasumber terpercaya.

3. Tahap analisis data

Meliputi analisis data baik yang diperoleh melalui observasi, dokumen maupun wawancara. Kemudian dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti selanjutnya melakukan pengecekan metode perolehan data sehingga benar-benar valid sebagai dasar dan bahan untuk memberikan makna data yang merupakan proses penentuan dalam memahami konteks penelitian yang sedang diteliti.

4. Tahap penulisan laporan

Meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data sampai pemberian makna data. Setelah itu melakukan hasil penelitian dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan perbaikan, saran-saran demi kesempurnaan skripsi yang kemudian ditindak lanjuti hasil bimbingan tersebut dengan penulisan skripsi.



Gambar 3.1

Proses Penelitian

Sumber : Moleong (2016:115)

3.6 Tahap Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah pengolahan dan analisa data. Yang dimaksud dengan analisa data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusunnya kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Dalam analisis data selama di lapangan peneliti menggunakan model *spradley*, yaitu teknik analisa data yang disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian, adalah:

1. Dalam tahap penjelajahan dengan teknik pengumpulan data, yaitu pertama dengan memilih situasi sosial (place, actor, activity).
2. Kemudian setelah memasuki lapangan, dimulai dengan menetapkan seorang informan (*key informant*) yang merupakan informan, berwibawa dan dipercaya dapat membukakan pintu kepada peneliti untuk memasuki obyek penelitian. Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada informan tersebut dan mencatat hasil wawancara yang dilakukan. Setelah itu perhatian peneliti pada obyek penelitian dan memulai untuk mengajukan pertanyaan deskriptif dilanjutkan dengan analisis terhadap hasil wawancara.
3. Dalam tahap menentukan fokus (dilakukan dengan observasi terfokus) analisa data dilakukan menggunakan analisis taksonomi.
4. Dalam tahap selection (dilakukan dengan cara observasi terseleksi) kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kontras yang dilakukan dengan analisis kompensial.

5. Hasil dari analisa komponensial melalui analisis tema peneliti menemukan tema-tema budaya. Berdasar pada temuan tersebut selanjutnya peneliti menuliskan laporan penelitian kualitatif.

Menurut Moleong (2016:127) tahap analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

- a. Membaca/mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data
- b. Mempelajari kata-kata kunci hal tersebut dimaksudkan agar mudah menemukan tema-tema yang berasal dari data.
- c. Menuliskan “model” yang ditemukan.
- d. Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi objek penelitian.



Gambar 3.2
Proses Penelitian dan Analisis Data Sumber

: Moleong (2016:127)

Proses penelitian dan analisis data seperti pada gambar 3.2 terdiri dari beberapa proses yaitu:

1. Pengamatan Deskriptif

Metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai apa adanya, metode deskriptif ini juga merupakan pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian dengan keadaan dan kejadian sekarang.

2. Analisis Domain

Memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek penelitian atau situasional.

3. Pengamatan Terfokus

Merupakan kelanjutan dari pengamatan deskriptif dan lebih terfokus terhadap detail atau rincian-rincian suatu ranah atau domain

4. Analisis Taksonomi

Memilih domain kemudian dijabarkan menjadi lebih terinci lagi sehingga dapat diketahui struktur internalnya.

5. Pengamatan Terpilih

Pengamatan ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam analisis komposional, komponen-komponen yang diamati sudah tertentu.

6. Analisis Komponen

Kontras antar elemen dalam domain yang diperoleh melalui observasi atau wawancara, analisis ini dilakukan setelah peneliti mempunyai cukup banyak fakta dari hasil wawancara. Kemudian setelahnya peneliti bisa melakukan analisis komponen dimana dari data-data yang dikumpulkan tersebut akan didapatkan suatu hasil kesimpulan berdasarkan fakta dilapangan.

7. Analisis Tema

Analisis dengan memahami gejala-gejala yang khas dari analisis sebelumnya, analisis ini mencoba mengumpulkan sekian banyak tema, nilai, simbol-simbol budaya yang ada dalam setiap domain.

3.7 Pendekatan Penelitian, Strategi dan Metode

Creswell (2016:24) mengemukakan pandangan dunia, rancangan dan metode, semuanya turut menentukan suatu rancangan penelitian yang akan cenderung pada kualitatif. Berikut ini akan digambarkan bagaimana ketiga elemen ini (pandangan penelitian, strategi dan metode) berkombinasi dalam satu skenario penelitian:

1. Penelitian kualitatif-Pandangan dunia konstruktif, strategi etnografis dan metode observasi perilaku.

Dalam hal ini, peneliti kualitatif berusaha membangun makna tentang suatu fenomena berdasarkan pandangan-pandangan dari para partisipan. Hal ini berarti mengidentifikasi suatu komunitas *culture-sharing* lalu meneliti bagaimana komunitas tersebut mengembangkan pola-pola perilaku yang berbeda dalam satu waktu (yaitu etnografi). Salah satu metode pengumpulan data untuk strategi semacam ini adalah dengan mengobservasi perilaku para partisipan dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka.

2. Penelitian kualitatif-Pandangan dunia transformatif, strategi naratif dan metode wawancara terbuka.

Untuk penelitian yang satu ini, peneliti berusaha menyelidiki suatu isu yang berhubungan dengan masalah individu-individu tertentu. Untuk meneliti isu ini, cerita-cerita dikumpulkan dari individu-individu tersebut dengan menggunakan pendekatan naratif. Individu-individu ini kemudian diwawancara untuk mengetahui bagaimana mereka secara pribadi mengalami masalah.

3.8 Pengujian Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif, oleh karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data maka kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai.

Setiap penelitian harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Kredibilitas penelitian kualitatif adalah keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasi masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian.

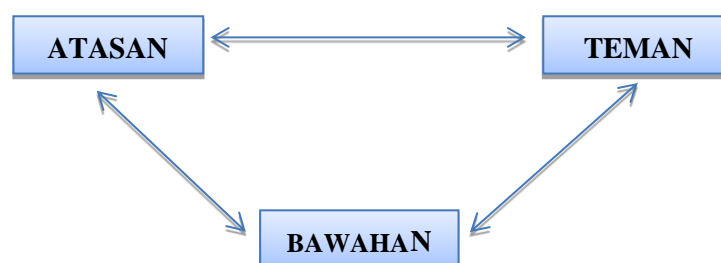
Sugiyono (2015:270-276) berpendapat bahwa upaya untuk menjaga kredibilitas dalam penelitian adalah melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan.

Peneliti kembali lagi ke lapangan untuk melakukan pengamatan untuk mengetahui kebenaran data yang telah diperoleh maupun untuk menemukan data-data yang baru. Meningkatkan ketekunan melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan tersebut, maka peneliti akan melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan salah atau tidak.

b. Triangulasi.

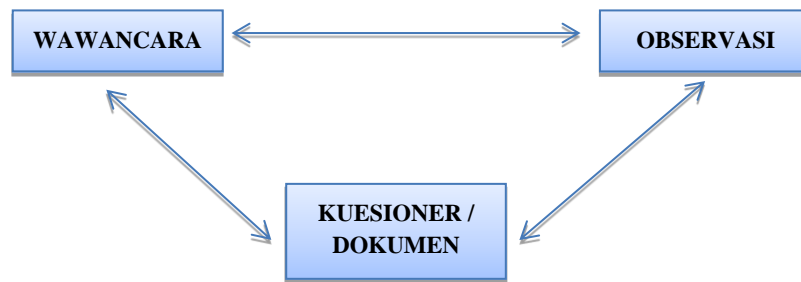
Wiliam Wiersma dalam Sugiyono (2015:273) menyatakan bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu, sebagaimana dalam Gambar 3.4.a, Gambar 3.4.b, dan Gambar 3.4.c.



Gambar 3.3

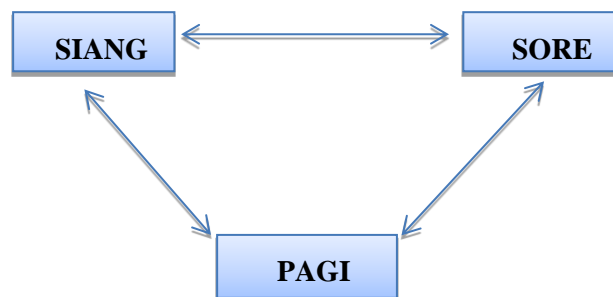
Triangulasi Sumber Data

Sumber: Sugiono (2017:273)



Gambar 3.4
.Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Sumber: Sugiono (2017:273)



Gambar 3.5.
Triangulasi Waktu

Sumber: Sugiono (2017:274)

- c. Analisis kasus negative.

Peneliti mencari data yang berbeda atau yang bertentangan dengan temuan data sebelumnya. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

- d. Menggunakan bahan referensi.

Bahan referensi yang dimaksud adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara.

- e. Mengadakan *Membercheck*.

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut sudah *valid*, sehingga semakin kredibel atau dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Moleong (2017:330) menyatakan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini, dilakukan triangulasi dengan sumber data dan melakukan *memberchek*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rustandi R. 2016. *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Anton Harianto. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Sahid Jakarta: Tesis Tidak Diterbitkan. 2015.
- Buchanan, David A dan Huckzysky, Andrezej A. 2018. *Organization Behaviour*. FT Prentice Hall.
- Creswell, John. W. 2016. *Research Desain: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith. 2015. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Freeman, R Edward dan Gilbert JR, Daniel. *Organizational Culture and Leadership*. SanFransisco: Jossey-Bass.
- Henry Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3 Cetakan ke-1*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, 2015, Alfabeta, Bandung.
- Irawan Soehartono. 2015 *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Jackson, L, Mathis., John H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Joey L. D Hakim. “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv. Citra Gemilang Tenggara”. *Jurnal Administrasi Negara*. 4(1), 2405. 2014
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasparina Ufie. *Kepemimpinan yang Efektif*. Stpakambon’s blogspot. <http://diecahyouinyogya.blog.com> . 2009. 6 Februari 2019 pukul 21.24 WIB.
- Lexy J Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- _____. 2017 *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- McClelland, D.C. 2015. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- McMillan, James H, & Sally Schumacher. 2013. *Research in Education*. New Jersey: Pearson.
- Miftah Thoha. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka.
- Ngalim Purwanto M. 2016.. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo dan Husnan. 2015. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Robbert Kreitner dan Angel Kinichi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins , Stephen. P dan Coulter, Mary. 2015. *Perilaku Organisasi alih bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT. Int An Sejati.
- Robbins , Stephen. P dan Coulter, Mary. 2015. *Management. Eleventh Edition*. Jakarta: England.
- Robbins dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosman Hasani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerjakaryawan". *Jurnal Kepemimpinan*. 13(4), 528. 2015.
- Sondang P Siagian. 2017. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Stoner, James A. F. 2011. *Manajemen*. Prentice-Hall
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian bisnis: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Jakarat: Penerbit Alfabeta.
- Sule Erni Trisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama*, Jakarta: Prenada Media.

- Surya Sumantri. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2015. *Principles of Management*. Alexander Hamilton Institute. New York.
- _____. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tikno Lensufiie. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Edisi ke-1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2017. *Kepemimpinan kepala sekolah : tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta : Raya Grafindo Persada.
- Walizer, H.Michael dan Wiener, L. Paul. 2015. *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan, Jilid Dua, Alih Bahasa Arief Sukadi Sadiman*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2017. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Winardi J. 2017. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.

<https://christoper.wordpress.com/2010/12/21/masalah-dalam-kepemimpinan-diorganisasi-saat-ini/> <https://basomalangcampursari.wordpress.com/>

<https://indonesiafashionweek.id>

https://www.academia.edu/32528234/Jurnal_kepemimpinan

<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/67131>

<httpsejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneurarticle/download/160155>

<https://lib.unnes.ac.id/1044/1/6989.pdf>

<http://library.um.ac.id/ptk/index.php?mod=detail&id=66012>

<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/download/5988/4582/>

<http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/124>

DAFTAR LAMPIRAN

1. SURAT KEPUTUSAN DEKAN



UNIVERSITAS PASUNDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 076/Unpas-FEB.D/MJ/Q/IV/2020

Tentang

Pembimbing Kuliah Praktek Kerja (KPK)

Periode 17 April 2020 s/d 17 Juli 2020

- Menimbang** : Bahwa untuk meningkatkan mutu pelaporan praktek kerja (KPK) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, maka diperlukan pembimbing yang ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, Perubahan atas PP No.17 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 3. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Surat Keputusan Rektor Unpas No.125/Unpas.R/SK/C/XII/2010, tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
 4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 1262/BAN-PT.Akred/S/XII/2015 No. 1565/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 Agustus 2016 dan No. 1145/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2015 tanggal 7 Nopember 2015 tentang hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi
 5. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor 168/Unpas.R/SK/C/XII 2014, tentang Pengangkatan Para Dekan Periode 2014-2018 di Lingkungan Universitas Pasundan
 6. Surat Keputusan Rektor No.: 23/UNPAS.R/SK/C/III/2015 tentang pemberhentian dan pengangkatan para Wakil Dekan periode 2015-2019 di Lingkungan Universitas Pasundan
 7. Surat Keputusan Rektor No:106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FEB. Unpas
- Memperhatikan** : Saran dan pendapat dari para Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Menetapkan** : **Memutuskan**
- Pertama** : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing Kuliah Praktek Kerja (KPK) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. (terlampir) Program Studi Manajemen
- Kedua** : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah : **17 April 2020 s/d 17 Juli 2020.**
- Ketiga** : Periode perpanjangan bimbingan (KPK) dapat dilakukan selama 3 bulan berikutnya
- Keempat** : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan

Ditetapkan : di Bandung.
Pada Tanggal : 17 April 2020

D e k a n

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak
NIPY : 151 100 58



JL. TAMANSARI No. 6 - 8 BANDUNG 40116 Telp. 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363
e-mail : fekon@unpas.ac.id

Lampiran:

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
 NNomor : 077/Unpas-FEB.D/MJ/Q/IV/2020
 Tentang
**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
 Penelitian (Skripsi) Periode 17 April 2020 s/d 17 Oktober 2020**

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Erry S.R. Pangestu, SE., MM	14.	Hafidz Naufal Garnita 164010143 MSDM		Pengaruh Kepemimpinan Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Hj. Erni Rusyani, SE., MM.	15.	Sellyana Rose 154010204 MSDM		Pengaruh Transformational Leadership dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Zoya Cabang Ujung Berung Bandung
	16.	Ila Nurlaila 164010238 MSDM		Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
H. Dadang Suherman, SE., MSi	17.	Nantya Awanis Taqdira 164010303 Mj. Keuangan		Pengaruh Profitabilitas Keputusan Investasi Keputusan Pendanaan dan Kenijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Retail Trade di BEI 2016-2018)

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM	18.	Rafa Al Fauzi 164010148 MSDM		Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Baso Malang Campur Sari)

Ditetapkan : di Bandung.
 Pada Tanggal : 17 April 2020

Dekan


Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
 NIPY : 151 100 58

2. KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Rafa Al Fauzi
NRP / NIRM : 164010140
JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI
ALAMAT NO. TELP. : Jln Sangkuriang No. 35A
Dago - Bandung
JUDUL SKRIPSI : Kepemimpinan dalam Upaya
Minimalkan Motivasi Karyawan
Boso Malang Campur Kori (BKCS)
PEMBIMBING : Dr. H. Heru Sofawana, SE, MM
PEMBIMBING PENDAMPING :
MULAI BIMBINGAN TGL : 26 April 2020
SELESAI BIMBINGAN TGL :



NO.	HARI	TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
1	Kamis	30/04	BAB I	
2	Minggu	3/05	BAB I	
3	Kamis	14/05	BAB I	
4	Sabtu	16/05	BAB II	
5	Rabu	24/06	BAB II	
6	Jumat	26/06	BAB II	
7	Senin	29/06	BAB II	
8	Sabtu	11/07	BAB II	
9	Selasa	14/07	BAB II	
10	Selasa	20/07	BAB II	
11	Selasa	4/10	BAB II	

CAHATAN: Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftarkan beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, _____ 20__

Mengetahui
Ketua Sek. Program Studi,

Pembimbing,

Pembimbing Pendamping,

3. KARTU MENGHADIRI SEMINAR USULAN PENELITIAN DAN UJIAN SIDNG AKHIR



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN
KARTU BUKTI MENGIKUTI KEGIATAN UJIAN SUP DAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Rafa Al Fauzi
 NRP : B4010148 / MANAJEMEN
 ALAMAT / TELP : Jl. Sangkurang No 35-A / DASO / BANDUNG
 KONSENTRASI MATA KULIAH : Sumberdaya Manusia

NO	HARI/TANGGAL	JUDUL SKRIPSI YANG DI UJIKAN DI SUP DAN SIDANG AKHIR	TTD PIMPINAN SIDANG
SEMINAR USULAN PENELITIAN			
1	Kamis 30 Januari 2020	Pengaruh Tagline dan Celebrity Endorse terhadap Brand awareness di buktika	
2	Kamis 30 Januari 2020	Pengaruh Persepsi harga dan brand Trust terhadap Kep. Masyarakat Jawa Estu Semarang	
3	Kamis 12 Maret 2020	Pengaruh Praktek & manajemen keuangan etal perusahaan mikro, kecil dan menengah	
4	Kamis 12 Maret 2020	Pengaruh Leverage ukuran perusahaan terhadap profitabilitas & Lapat	
UJIAN SIDANG SKRIPSI			
1	Kamis 27 Februari 2020	Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	
2	Kamis 27 Februari 2020	Pengaruh etal merek dan kualitas produksi terhadap Pembelian di peror b Mercedes store	
3	27 Februari 2020	Pengaruh Digital Marketing, people dan brand awareness terhadap keputusan pembelian dan implementasi digital marketing	
4	27 Februari 2020	Pengaruh Share Intersphere & Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Karyawan	

Persetujuan
 Ketua / Sekretaris Prodi Manajemen

Bandung, 30-01- 2020
 Mahasiswa

(Rafa AL. F)

Keterangan :

Mahasiswa yang sedang menyusun skripsi diwajibkan mengikuti/menghadiri Ujian Usulan Penelitian dan Ujian Sidang Skripsi, masing-masing minimal 4 (empat) kali

4. RANCANGAN KUESIONER DAN PROTOKOL WAWANCARA

DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN
Pertimbangan Pemimpin	a. Kesiediaan untuk mendengarkan permasalahan bawahan	1) Bagaimana cara anda dalam mendengarkan dan menyikapi permasalahan bawahan anda?
	b. Kemauan untuk berkonsultasi	1) Bagaimana cara anda berkonsultasi kepada bawahan anda? 2) Bagaimana cara anda berkonsultasi kepada pimpinan anda?
	c. Menerima saran dari bawahan	1) Bagaimana cara anda menyikapi saran dari bawahan anda?
Struktur Memprakasai	a. Mengkritisi Pekerjaan	1) Bagaimana cara anda menilai dan mengevaluasi pekerjaan bawahan anda?
	b. Menekankan pentingnya target waktu	1) Bagaimana cara anda menekankan pentingnya target waktu setiap tugas pada bawahan anda?
	c. Memberikan tugas pada bawahan anda	1) Bagaimana cara anda membagikan/memberikan tugas pada bawahan anda?
	d. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur	1) Sikap apa yang anda lakukan agar bawahan memahami dan mengikuti prosedur perusahaan?

	e. Mengkoordinasi aktivitas	1) Bagaimana cara anda mengkoordinasi aktivitas karyawan agar lebih efektif?
--	-----------------------------	--

Dimensi dan Indikator KEPEMIMPINAN.

Narasumber : Presiden BMCS dan Ketua Divisi

1.

2.

Dimensi dan Indikator MOTIVASI.

Narasumber: Karyawan BMCS.

DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN
1. Kebutuhan psikologis	a. Gaji	1) Bagaimana Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga?
	b. Insentif	1) Bagaimana insentif yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan ?
2. Kebutuhan keamanan	a. Aman dari PHK	1) Bagaimana sikap anda terhadap rekan kerja anda di perusahaan?
3. Kebutuhan social	a. Hubungan pegawai dengan rekan kerja	1) Bagaimana cara anda mengatur kerja sama antar rekan kerja?
	b. Hubungan pegawai dengan atasan	1) Bagaimana cara anda mengatur kerja sama dengan atasan?
4. Hubungan penghargaan	a. Pengakuan prestasi	1) Bagaimana cara perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja ?
5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Kebutuhan menunjukan keterampilan	1) Bagaimana cara Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja

Narasumber Investor BMCS.

Pertanyaan diambil dari beberapa indikator motivasi.

1. Bagaimana kerja sama yang dilakukan anda dan BMCS?
2. Bagaimana cara anda mengatur hubungan anda dengan BMCS?

Dokumentasi

Survei









