

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh anggota keluarga tercinta yaitu kedua orang tua, Bapak Abdul Hasri dan Ibu Sumiyati, yang tidak pernah berhenti memberikan doa, nasihat, dan dukungan untuk selalu semangat dan tidak putus asa dalam proses pengerjaan skripsi ini. Kepada ketiga kakak saya, Norman Prasuhadi, Rukman Sumrahadi, dan May Ramadan Madya Putra yang selalu memberikan semangat, pengarahan, dukungan, dan keceriaan. Mereka semua yang membuat saya dapat selalu termotivasi untuk melakukan penelitian ini sebaik mungkin demi membuktikan bahwa saya mampu menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu ini tepat waktu dan demi membanggakan mereka semua.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti limpahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

Selama melakukan penelitian, peneliti mendapatkan banyak bimbingan, saran, motivasi, serta doa dari berbagai pihak, untuk itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Jafar Sembiring, DR, M.Ed.M selaku Dekan Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom dan juga Ibu Ida Nurnida Relawan, Dra., MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.
2. Ibu Anita Silvianita, SE., MSM selaku dosen pembimbing yang telah berkontribusi besar dalam memberikan pengarahan, saran, waktu luang dalam membimbing, serta perhatiannya sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.
3. Bapak Alini Gilang SH., MM dan Bapak Aditya Wardhana SE., M.Si., MM selaku dosen penguji seminar proposal dan siding skripsi yang turut memberikan bimbingan dan masukan demi kesempurnaan tugas akhir ini.
4. Bapak Djony Setiawan selaku pembimbing di PT. Dirgantara Indonesia yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi mengenai data-data kebutuhan penelitian serta banyak memberikan perhatian, pengarahan, dan juga saran untuk kelancaran penelitian ini.
5. Seluruh dosen program studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuannya dalam mengajar sehingga pengetahuan yang diajarkan dapat terpakai untuk bahan penelitian serta membantu peneliti dalam mendapatkan teori-teori untuk kebutuhan penelitian ini.
6. Karyawan direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam mendapatkan informasi berupa data-data keperluan penelitian.

7. Sahabat-sahabat terbaik peneliti Tiara Nur Septiani, Dara Patria, dan Hifky Arinda yang selalu mengisi hari-hari kuliah selama empat tahun dan selalu sama-sama memberikan semangat, motivasi, dan keceriaan satu sama lain dalam melakukan penelitian masing-masing.
8. Rekan-rekan Adbis C 2010 yang paling luar biasa, Roro, Uti, Vika, Lusia, Yeni, Putri, Asta, Eva, Dian, Irwan, Satria, Lundy, Rangkas, Ardi, dan rekan adbis c lainnya. Terima kasih selalu memberikan semangat, dukungan, dan ilmunya di setiap diskusi bersama. Terima kasih juga karena selalu memberikan kesan di setiap hal apa pun yang telah dilewati bersama-sama selama empat tahun ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan Administrasi Bisnis angkatan 2010 yang sering melakukan diskusi bersama perihal penelitian ini terima kasih atas ilmunya, rekan-rekan dari prodi lain, Yusrianti Noor, Maya Kania, dan kakak-kakak senior yang telah memberikan semangat, ilmu, dan bantuan diskusinya selama ini.
10. Sahabat tercinta Nydya Astari, Nurul Annisa, dan Gita Sundari yang tetap selalu ada dan menjadi sahabat terbaik dari bangku sekolah dasar sampai saat ini, selalu setia mendengarkan keluhan peneliti, selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan keceriaan.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan dan bahan perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan atas perhatiannya peneliti ucapkan terima kasih.

Bandung, April 2014

Susan Fitriyani

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan, pemimpin dianggap sebagai seorang pribadi yang memiliki kekuasaan tertentu untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menjalankan fungsi dan sasaran tujuannya, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang konsisten serta harus berupaya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

PT. Dirgantara Indonesia (PT.DI) merupakan suatu perusahaan manufaktur besar yang memproduksi pesawat terbang dengan konsumen yang banyak dan memiliki target produksi yang tidak sedikit. Maka PT. Dirgantara Indonesia memerlukan karyawan yang berkompeten dan dapat membangun hubungan kerjasama yang baik dengan pemimpin maupun rekan kerja, serta harus memiliki motivasi yang tinggi untuk lebih giat dan disiplin dalam bekerja. Oleh sebab itu, diperlukan peran pemimpin yang profesional dengan gaya kepemimpinan yang cocok dalam memotivasi karyawannya. Namun pada kenyataannya, masih terdapat masalah pada motivasi kerja karyawan yaitu masih banyaknya karyawan yang selalu datang terlambat saat masuk kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan studi kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *officer* direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia. Diketahui bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis tersebut berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

Hasil penelitian secara keseluruhan menyimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis pada direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia tergolong dalam kategori baik. Dari sisi motivasi kerja karyawan juga tergolong kategori baik yang berarti gaya kepemimpinan demokratis cocok diterapkan untuk menunjang motivasi kerja karyawan pada direktorat *Aerostructure* PT. Dirgantara Indonesia.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja

ABSTRACT

In a company, leader regarded as a person who has a certain power to move others to do business in order to achieve the company's goals. To carry out the functions and objectives of the goal, the company must apply a leadership style that is consistent and should seek to influence, motivate, and make others able to contribute for the sake of effectiveness and successes of the organization .

PT . Dirgantara Indonesia (PT.DI) is a large manufacturing company that produces the aircraft with so many consumers and production target. PT . Dirgantara Indonesia require employees who are competent and able to establish good cooperative relationship with the leader or co-workers, and also must be highly motivated to be more active and disciplined in work, so the company need professional leadership roles with the appropriate leadership style in motivating employees. But in fact , there are still problems on employee motivation because of the employees who always comes late when entering the workplace.

The method used in this research is a quantitative method with the research type of descriptive studies and causal studies . The population in this study were officer employees of the Aerostructure directorate of PT . Dirgantara Indonesia with a total sample of 75 respondents . Analysis techniques using simple linear regression analysis .

Based on the results of hypothesis testing , it can be seen that the democratic leadership style influence on employee motivation of Aerostructure directorate PT . Dirgantara Indonesia. It is known that the influence of the democratic leadership style is based on the calculation of the coefficient of determination is 54,7 % , while the remaining 45,3 % are influenced by variables or factors outside the research variables.

The results of the overall research concluded that the implementation of democratic leadership style on the Aerostructure directorate of PT . Dirgantara Indonesia classified in “good” category . In terms of employee motivation is also classified as “good” category which means a democratic leadership style suitable to be applied to support employee motivation on the Aerostructure directorate of PT . Dirgantara Indonesia.

Keywords : Democratic Leadership Style, Employee Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	1
1.1.1 Sejarah dan Profil Perusahaan	1
1.1.2 Logo Perusahaan.....	2
1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	2
1.1.4 Struktur Perusahaan	3
1.2 Latar Belakang Penelitian.....	4
1.3 Perumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5.1 Aspek Teoritis	10
1.5.2 Aspek Praktis.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN.....	12
2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian.....	12
2.1.1 Perilaku Organisasi	12
2.1.2 Kepemimpinan	12
2.1.3 Motivasi	19
2.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	41
2.5 Ruang Lingkup Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Variabel Operasional.....	42
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.2.2 Skala Pengukuran	44
3.3 Tahap Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Populasi.....	46
3.4.2 Sampel	46
3.5 Pengumpulan Data	47
3.5.1 Data Primer	47
3.5.2 Data Sekunder	47
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 Analisis Deskriptif	51
3.7.2 Uji Normalitas	53
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
3.7.4 Uji Hipotesis.....	54
3.7.5 Koefisien Determinasi	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	56
4.1 Karakteristik Responden	56
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	59
4.2 Hasil Penelitian	60
4.2.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Demokratis	61
4.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Wewenang	61
4.2.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Keputusan dan Kebijakan	62
4.2.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi	64
4.2.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prakarsa.....	65
4.2.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pemberian Tugas, Pujian, dan Kritik	67

4.2.1.6 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Memperhatikan Tindakan dan Tanggung Jawab	69
4.2.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Karyawan	72
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Existence Needs</i>	72
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Relatedness Needs</i>	74
4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Growth Needs</i>	76
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.3.1 Uji Normalitas	79
4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	80
4.3.3 Uji Hipotesis.....	81
4.3.4 Koefisien Determinasi	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan.....	85
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Konsumen Pembuatan Komponen Tahun 2012.....	5
Tabel 1.2 Daftar Hasil Wawancara Terstruktur.....	6
Tabel 1.3 Daftar Hasil Wawancara Tidak Terstruktur.....	6
Tabel 1.4 Data Jumlah Karyawan bulan Januari – November 2013.....	8
Tabel 1.5 Data Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat bulan Januari – November 2013.....	8
Tabel 2.1 Tabel Perbandingan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Demokrasi, dan Liberal.....	17
Tabel 2.2 Tabel Keuntungan dan Kerugian Gaya Kepemimpinan Otoriter, Demokratis, dan Liberal	18
Tabel 2.3 Jurnal	28
Tabel 2.4 Skripsi.....	36
Tabel 3.1 Variabel Operasional	43
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian	46
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian.....	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Skor	50
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Profi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Wewenang	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Keputusan dan Kebijakan	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi.....	64
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prakarsa	66
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pemberian Tugas, Pujian, dan Kritik	67
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Memperhatikan Tindakan dan Tanggung Jawab.....	69
Tabel 4.11 Rata-Rata Skor Total Gaya Kepemimpinan Demokratis	71
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Existence Needs</i>	73

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Relatedness Needs</i>	74
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Growth Needs</i>	76
Tabel 4.15 Rata-Rata Skor Total Motivasi Kerja Karyawan.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	81
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	82
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo PT. Dirgantara Indonesia	2
Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Dirgantara Indonesia.....	3
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	15
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis	16
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Gaya Kepemimpinan Liberal.....	17
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian.....	45
Gambar 3.2 Persentase dalam Garis Kontinum.....	52
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
Gambar 4.5 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Wewenang	62
Gambar 4.6 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Pengambilan Keputusan dan Kebijakan.....	64
Gambar 4.7 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Komunikasi	65
Gambar 4.8 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Prakarsa	67
Gambar 4.9 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Pemberian Tugas, Pujian, dan Kritik	69
Gambar 4.10 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi Memperhatikan Tindakan dan Tanggung Jawab	71
Gambar 4.11 Persentase dalam Garis Kontinum Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	72
Gambar 4.12 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi <i>Existence Needs</i>	74
Gambar 4.13 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi <i>Relatedness Needs</i>	75
Gambar 4.14 Persentase dalam Garis Kontinum Dimensi <i>Growth Needs</i>	77
Gambar 4.15 Persentase dalam Garis Kontinum Mengenai Motivasi Kerja Karyawan	78
Gambar 4.16 Uji Normalitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Transformasi MSI
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Pengujian SPSS