

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT MEDIATAMA CIPTACITRA
JAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

**ANDIKA NUSANTA UTAMA
NIM : 11992997**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2009**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT MEDIATAMA CIPTACITRA
JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana – Yogyakarta
Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh :

ANDIKA NUSANTA UTAMA

NIM : 11992997

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2011

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi
Kerja Karyawan Pada PT. Mediatama CiptaCitra
Jakarta.

Nama Mahasiswa : Andika Nusanta Utama

NIM : 11992997

Mata Kuliah : Tugas Akhir

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen



Dosen Pembimbing Skripsi

Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Duta Wacana – Yogyakarta
Dan Dinyatakan Diterima untuk Memenuhi salah satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada tanggal
20 MAY 2011

Mengesahkan,
Pjs Dekan Fakultas Ekonomi


Dra Insriwijati Prasetyaningsih, MM


Dewan Penguji

1. Perminat Pangeran, M.Si., Ph.D.


.....

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA


.....

3. Dra Ety Istriani, MM


.....

KATA PENGANTAR

Saya bersyukur kepada Tuhan atas berkat dan karunia sehingga saya dapat merampungkan skripsi ini. Saya menyadari, skripsi yang saya tulis ini bukan merupakan suatu yang *instant*. Itu buah dari suatu proses yang relatif panjang, menyita segenap tenaga dan pikiran. Penulisan skripsi ini saya lakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Kristen Duta Wacana. Tanpa segenap motivasi, kesabaran, kerja keras, dan doa serta dukungan dari para sahabat, dosen dan orang tua, mustahil saya sanggup untuk menjalani tahap demi tahap dalam kehidupan akademik saya di Universitas Kristen Duta Wacana.

Dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih yang tak terhingga, saya berikan kepada:

1. Kedua Orang Tua (Bpk Elya subagyo Purwanto dan Ibu Titi Suparyati) yang selalu memberikan motivasi kepada saya agar segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan dan juga support papa and mama sehingga saya akhirnya dapat menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab saya sebagai mahasiswa dalam menyelesaikan studi.
2. Untuk adik saya Ajeng Christya Indriani, terimakasih atas dukungan serta bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini. Tempat dimana saya bertanya karena Ajeng bisa menyelesaikan kuliahnya lebih dulu daripada saya.
3. Keluarga saya terutama Devi yang selalu mendukung dengan sepenuh hati dan selalu berdoa untuk saya agar cepat selesai pengerjaan skripsi ini serta teman-teman semua yang juga telah mensupport saya disegala bidang, terima kasih.
4. Dra Agustini Dyah Respati MBA Dosen Pembimbing yang telah berkenan membimbing saya dalam penulisan skripsi. Betapa arahan/petunjuk/bimbingan dari beliau telah menyadarkan saya akan pentingnya penguasaan teori serta metode dalam kriminologi.

5. Bapak Drs Andreas Ari Sukoco, MM, M.Min selaku Dosen Wali saya yang telah berkenan men-*suport* saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
6. Segenap staf Fakultas Ekonomi – Mbak Lilis, Pak Ngadiyo yang selalu mengingatkan saya tentang waktu dan administrative.
7. Semua pihak yang mustahil saya sebutkan satu per satu, yang telah berjasa kepada saya. Kiranya Tuhan memberkati.

Bung Karno pernah berkata: *pelajari sejarah perjuanganmu di masa lalu agar kamu tidak tergelincir di masa depan*. Masih segar dalam ingatan saya, masa-masa pertama saya sebagai mahasiswa di UKDW. Dari masa orientasi universitas dan fakultas dimana saya bertemu dengan rekan-rekan baru yang multi etnis dan budaya sehingga saya dapat belajar bersosialisasi dan bermasyarakat walaupun dalam lingkungan kampus UKDW yang saya cintai, sungguh masa-masa awal itu, sungguh masa yang indah. Saya akui bahwa masa-masa studi sangat berpengaruh dalam membangun karakter (*character building*) pribadi saya, baik sebagai mahasiswa maupun sebagai manusia. Saya di UKDW bukan hanya belajar, tetapi juga telah ikut merasakan roh dan denyut jantung intelektual dengan segenap *civitas academica*-nya.

Serangkaian rasa syukur dan ucapan terima kasih di atas, rasanya akan lebih sempurna lagi jika saya kembali menyadarkan diri bahwa hanya dengan perencanaan, kerja keras, dan do'a yang sungguh-sungguhlah sehingga apa yang kita kehendaki dapat terwujud secara nyata. Semoga skripsi yang amat sederhana itu membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama kajian tentang bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dalam suatu perusahaan. Semoga karya yang sederhana itu menjadi awal dari produktivitas pribadi saya di masa-masa mendatang agar lebih dewasa dalam bersikap, termasuk kewajiban berbakti kepada agama, bangsa, negara serta keluarga saya tercinta.

Orang bijak mengatakan bahwa setiap cabang disiplin ilmu itu hanyalah gambaran sebagian kecil dari kenyataan yang serba luas dan serba rumit. Saya sendiri masih dan tetap ingin terus belajar. Dengan optimis menatap masa depan yang lebih baik, saya tutup dengan: *Vivat Academia, Vivat Professores! (Hidup Ilmu Pengetahuan, Hidup para Guru!)*.

Yogyakarta, 5 Mei 2011

ANDIKA NUSANTA UTAMA

NIM : 11992997



UKDW

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	2
1.5 Batasan Penelitian	2
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Personalia	9
2.1.1 Fungsi Manajemen Personalia	10
2.1.2 Pendekatan Terhadap Masalah Personalia	13
2.2 Kepemimpinan	14
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	16
2.2.2 Memilih Gaya Kepemimpinan	24
2.3 Motivasi	26
2.3.1 Teori-teori Motivasi Kerja	27
2.3.2 Berbagai Pandangan Tentang Motivasi	
Dalam Organisasi	33
2.4 Hipotesis	41
BAB III Metodologi Penelitian	
3.1 Populasi	42
3.2 Metode Pengumpulan Data	42
3.3 Definisi Variabel Penelitian	43
3.3.1 Variabel bebas	44

3.3.2 Variabel terikat	45
3.4 Model Penelitian	45
3.5 Pengujian Kuisisioner	46
3.6 Alat Analisis	48
3.6.1 Analisis Prosentase	48
3.6.2 Analisis Korelasi Rank Spearman	49
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1 Pengujian Kuisisioner	51
4.1.1 Uji Validitas	51
4.1.2 Uji Reliabilitas	54
4.2 Analisis Persentase	55
4.3 Analisis Korelasi rank Spearman	58
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Simpulan	61
5.2 Keterbatasan	63
5.3 Saran	63
Daftar Pustaka	65
DAFTAR LAMPIRAN	
Surat Ijin Melakukan Penelitian	
KUISISIONER	
Hasil Olah Data	

ABSTRAK

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MEDIATAMA CIPTACITRA

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut adanya strategi yang tepat bagi setiap entitas bisnis untuk dapat mempertahankan eksistensinya melalui kemampuan merebut, mempertahankan dan memperluas pasar yang ada. Pemimpin perusahaan sebagai seorang yang memegang tampuk kebijaksanaan dalam perusahaan serta dukungan kinerja karyawan yang solid sangat berpengaruh terhadap laju suatu perusahaan. Apakah perusahaan tersebut akan terus berkembang, atau jalan ditempat kemudian bubar, atau hanya dapat bertahan, sangat dipengaruhi oleh dua faktor tersebut.

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan PT Mediatama Ciptacitra, Jakarta. 41 orang tersebut merupakan karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, dimana semua responden mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Data penelitian diperoleh dengan metode wawancara dan keusioner. Ada dua variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan rumus Product Moment of Correlation.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT Mediatama Ciptacitra Jakarta.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut adanya strategi yang tepat bagi setiap entitas bisnis untuk dapat mempertahankan eksistensinya melalui kemampuan merebut, mempertahankan dan memperluas pasar yang ada. Adalah PT Mediatama CiptaCitra, perusahaan yang memfokuskan kegiatannya pada bidang komunikasi yang mencakup aktivitas kehumasan (*Public Relations*), Periklanan (*Advertising*), dan penerbitan (*Publication*).

PT. Mediatama CiptaCitra semula merupakan sebuah lembaga nonprofit dengan nama Media Centre SBY-JK yang bergerak dibidang pengolahan data media dan pembentukan citra positif untuk mensukseskan kampanye pasangan Susilo Bambang Yudhoyono dan Jusuf Kalla (SBY-JK) sebagai Presiden dan Wakil Presiden RI periode 2004 – 2009.

Berdiri sejak April 2004, publik sebagai upaya pencitraan terhadap pasangan SBY-JK melalui media massa baik media cetak, elektronik, *on-line* maupun melalui penyelenggaraan ajang khusus.

Dalam kapasitas sebagai lembaga yang berfungsi membangun citra pasangan SBY-JK semasa kampanye Pilpres I dan II, Media Center SBY-JK telah berhasil meningkatkan popularitas SBY-JK. Melalui berbagai metode dan media, sepanjang masa kampanye pemilihan presiden pertama sampai dengan putaran

kedua, media center SBY-JK telah memberikan andil besar dalam pembentukan opini publik yang baik terhadap pasangan SBY-JK.

Citra positif yang terbentuk dari opini publik yang dibangun oleh media center SBY-JK, telah memberikan pengaruh cukup besar pada keberhasilan pasangan SBY-JK memenangkan Pemilu Presiden tahap II pada tanggal 20 September 2004, sehingga resmi dilantik sebagai Presiden dan wakil Presiden pada tanggal 20 Oktober 2004.

Dalam sebuah diskusi di kediaman SBY di Puri Cikeas, Bogor, pada awal Oktober 2004 tercetus keinginan dari Presiden terpilih untuk mempertahankan eksistensi Media Center SBY-JK. Untuk itu, sesuai arahan Presiden pada pidato pertamanya usai pengumuman secara resmi dari komisi pemilihan umum (KPU), Media Center SBY-JK dipersiapkan menjadi sebuah badan hukum dan melepaskan atribut kampanye SBY-JK. Perubahan secara resmi terealisasi setelah didaftarkan di kantor Depkes melalui akte notaris Ardi Iriansyah S.H pada tanggal 31 Januari 2005 dengan nomor 5. Kini dengan logo dan personel yang sama, Media Center SBY-JK berubah menjadi PT Mediatama CiptaCitra.

Dalam perkembangannya PT Mediatama CiptaCitra telah berhasil mempertahankan posisi sebagai perusahaan multi talenta yang berhasil dan tetap *exist* dari berbagai deraan krisis. Seperti kita ketahui keadaan perekonomian dalam negeri yang cenderung fluktuatif dan tak terkendali membuat banyak perusahaan mengalami gulung tikar. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kunci kesuksesan laju perusahaan. Salah satu tantangan yang harus

dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana ia mampu menjalankan kewajiban dalam pencapaian tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, dari sisi pelaporan dan pengaturan kasus pekerjaan, pemimpin dibantu oleh beberapa orang manajer yang menguasai bidang-bidang pekerjaan yang ada. Pemimpin juga dapat memberikan perintah langsung terhadap karyawan berkaitan dengan eksekusi pekerjaan maupun dalam usaha mendapatkan klien baru. Melihat posisi seorang pemimpin yang merupakan pemegang tongkat komando dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan yang ingin dicapai, (Stoner, et al, 1986:134). Dengan pengertian bahwa salah satu kriteria yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas sehingga tujuan yang ingin dilakukan dapat tercapai.

Selain faktor kepemimpinan, untuk mencapai tujuan perusahaan, faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia juga memegang peranan penting. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau SDM yang baik dan siap terjun ke dunia kerja yang kompetitif. Perusahaan menuntut dinamisasi yang tinggi terutama pada sumber daya manusianya.

Dari beberapa pernyataan diatas muncul pertanyaan yang paling mendasar yakni bagaimana karakter pemimpin yang baik sehingga perusahaan atau

organisasi dapat berjalan dan berkembang. Organisasi atau perusahaan yang dikelola oleh pemimpin yang memiliki karakter membuat perusahaan mampu bertahan dan keluar dari krisis ekonomi (Leksono Teguh, 2001: 56). Karakter pimpinan berkaitan dengan gaya atau cara pemimpin memimpin karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang menurutnya sesuai untuk diterapkan diperusahaannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi bawahannya (Sukanto Reksohadiprodo, 1986: 296). Menurut Sukanto Reksohadiprodo, ada tiga macam gaya kepemimpinan, adanya gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis yaitu bahwa semua kewajiban untuk pengambilan keputusan merupakan tugas pemimpin sepenuhnya.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Free rein/ laissez*) yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya kepada karyawan.

Seorang pemimpin tidak akan mampu memimpin tanpa memenangkan trust atau kepercayaan dari anak buahnya. Trust sangat diperlukan oleh pemimpin, supaya terjadi sinergi dan dinamika yang baik dalam organisasi antara pemimpin dan *followernya*. Trust adalah suatu penggerak yang kuat dalam organisasi. Organisasi yang solid harus dilandasi trust terhadap pemimpinnya, serta terhadap

visi, misi, nilai dan strateginya. Prinsip kepercayaan berlaku dimana saja dan kapan saja. Orang yang memperoleh kepercayaan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap hasil kerjanya. Seperti halnya seorang karyawan yang memperoleh kepercayaan dari pemimpin akan menilai bahwa kepemimpinan yang diterapkan memberikan kepuasan kerja baginya. Rasa tanggung jawab yang dimiliki selanjutnya meningkatkan motivasi yang bersangkutan untuk bekerja secara maksimal (Budi W. Soejipto, 2001: 56).

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2002:2). Dengan adanya motivasi yang tertanam dalam diri bawahan akan menjadikan bawahan tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Tujuan mereka bekerja tidak lagi semata-mata karena ingin mendapatkan uang, melainkan adanya dorongan yang kuat untuk mencapai kepuasan batin misalnya jabatan yang tinggi ataupun ingin mencapai prestasi yang tinggi dengan berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja ini yang nantinya akan menjadikan tolok ukur keberhasilan bawahan pada pekerjaan yang mereka geluti. Peran pemimpin menjadi tugas pemimpin untuk dapat memberikan motivasi kepada para bawahannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan juga memerlukan seorang pengayom, dalam perusahaan atau organisasi, tanggung jawab ini ada pada pemimpin. Seorang direktur organisasi atau perusahaan perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya.

Kepemimpinan dianggap benar sekalipun tidak dapat menjamin suatu perusahaan bisa menciptakan suasana nyaman untuk para bawahannya. Hal ini juga perlu kita ketahui apakah kepemimpinan tersebut memunculkan motivasi sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan atau bagaimanakah dapat mendatangkan kepuasan kerja?

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan penelitian adalah bagaimana hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Mediatama CiptaCitra Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan penelitian adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Mediatama CiptaCityra Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan sebagai wacana dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

- b. Menambah wacana, pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam dunia advertising.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan – batasan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan mencakup hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan di PT Mediatama CiptaCitra. Variabel gaya kepemimpinan meliputi keputusan, kedisiplinan, perintah, pendelegasian wewenang, hubungan pribadi, keterbukaan, pengarahan, pemberian kesempatan kepada karyawan, tanggung jawab, perhatian dan cara pengukuran variabel bebas.
- b. Motivasi Kerja adalah setiap usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan. Adapun variabel motivasi kerja terdiri atas prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan.
- c. Penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dilakukan di PT Mediatama CiptaCitra Jakarta.
- d. Responden penelitian adalah karyawan tetap PT Mediatama CiptaCitra Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis. Bab ini membahas teori yang menjadi landasan dalam menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada PT Mediatama CiptaCitra, seperti pengertian Manajemen Personalia, pengertian Kepemimpinan yang meliputi: gaya kepemimpinan, memilih gaya kepemimpinan dan pengertian motivasi yang meliputi teori-teori motivasi, berbagai pandangan mengenai motivasi dalam organisasi. Serta membahas tentang Penelitian Terdahulu dan Hipotesis.

BAB III Metoda Penelitian: Bab ini membahas metoda penelitian meliputi populasi, sampel, data yang diperlukan, metode pengumpulan data, definisi variabel, teknik pengujian instrumen dan alat analisis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Gambaran Umum Perusahaan. Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai PT Mediatama CiptaCitra meliputi: Sejarah dan perkembangan perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Personalia perusahaan, Aspek Kepemimpinan, Aspek Motivasi, Aspek Produksi, Aspek Pemasaran. Serta membahas analisis data dengan menggunakan analisis pengujian validitas & reabilitas kuisisioner, analisis diskriptif, analisis korelasi Rank Spearman.

BAB V Kesimpulan dan Saran.

BAB V

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

5.1 Kesimpulan

PT Mediatama CiptaCitra sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang advertising berskala nasional yang berada dalam persaingan ketat, harus senantiasa menyajikan suatu kemasan ide-ide kreatif baru yang mampu menarik perhatian masyarakat sehingga dapat dipercaya klien. Bukan hanya kreatifitas dan kerja keras, namun motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi kerja dunia advertising akan menjadi faktor pendukung bagi PT Mediatama CiptaCitra dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan pada bab 4 maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Karakteristik responden yang terdiri dari 41 karyawan PT. Mediatama CiptaCitra adalah memiliki prosentase karyawan pria lebih besar dibandingkan dengan prosentase karyawan wanita. Hal ini sesuai dengan proporsi kerja di PT. Mediatama CiptaCitra, bahwa dalam sebuah perusahaan *advertising* membutuhkan banyak kerja di lapangan dengan jam kerja yang tinggi dan tingkat deadline yang padat, sehingga lebih tepat jika menggunakan tenaga kerja pria. PT Mediatama CiptaCitra memiliki karyawa yang berusia antara 25 – 30 tahun sebanyak 58,5% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mediatama

CiptaCitra berada pada masa produktif, dimana karyawan dengan usia yang relative muda memiliki kinerja maksimum dibandingkan dengan karyawan dengan usia lebih tua. Sebagian besar karyawan PT. Mediatama CiptaCitra dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun sudah memiliki pengalaman cukup dalam hal berinteraksi dengan pemimpin masing-masing, sehingga sudah dapat merasakan gaya kepemimpinan atasannya sehingga dapat beradaptasi dengan pimpinan dengan baik. PT. Mediatama CiptaCitra memprioritaskan jenjang pendidikan karyawan pada jenjang Diploma dan Sarjana dengan persentase sebesar 39% dan 48,9%. Tentu, jenjang pendidikan tersebut untuk mendukung tenaga profesional yang handal di PT. Mediatama CiptaCitra dalam menghadapi persaingan dunia advertising yang sangat ketat.

- b. Terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi karyawan PT. Mediatama CiptaCitra. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank Spearman adalah 0,693. Nilai r yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Mediatama CiptaCitra. Artinya gaya kepemimpinan yang ada saat ini dan yang telah dijalankan pada PT Mediatama CiptaCitra telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan motivasi yang telah dilakukan kepada karyawan terbukti dapat mendongkrak kinerja karyawan sehingga tercapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yakni :

- a. Penelitian ini hanya sebatas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
- b. Sampel pada penelitian adalah sampel kecil, terbatas pada satu perusahaan yakni PT. Mediatama CiptaCitra.
- c. Untuk kedepan diharapkan ada semacam riset atau penelitian lain yang mengulas tentang gaya kepemimpinan selain gaya kepemimpinan *laissez-faire* (kendali bebas).
- d. Apabila penelitian ini diterapkan ke perusahaan lain dengan sampel dan karakteristik berbeda sangatlah mungkin hasil yang didapat berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disarankan agar PT Mediatama CiptaCitra melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pemimpin hendaknya lebih memperhatikan karyawan terutama dalam kinerja dan motivasi terhadap karyawan sehingga pekerjaan dapat berlangsung sebagaimana mestinya dan pada akhirnya akan menghasilkan kualitas produksi yang memiliki jaminan standar yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini terkait dengan pola gaya kepemimpinan yang disiplin dan dapat menjadi pembimbing dan pengarah yang baik untuk karyawan.

- b. Untuk memotivasi karyawan dan untuk meningkatkan kualitas karyawan hendaknya perusahaan menerapkan pola pembinaan pegawai atau karyawan yang jelas dan terencana sehingga setiap karyawan dapat memperoleh gambaran tentang masa depan kariernya dalam pekerjaan ini. Setiap karyawan harus memperoleh pembinaan terkait *skills* atau kemampuan dalam pekerjaan yang ditanganinya. Perusahaan dapat menyertakan karyawannya dalam diklat-diklat, *workshop* maupun seminar yang berkaitan dengan pekerjaannya dan menyediakan jenjang karier yang jelas bagi pengembangan karyawan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
- c. Untuk memotivasi karyawan, perusahaan hendaknya melakukan upaya-upaya terhadap karyawan misalnya melakukan penggajian secara teratur, menerapkan bonus terhadap karyawan berprestasi, melakukan gathering atau kegiatan yang bersifat mengakrabkan dan memotivasi team dalam bekerja sehingga tercipta pola kerja yang baik dan semangat untuk bersama memajukan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsirai, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Budi W. Soetjipto, (2001), *Superleadership*, Swa, no. 01/xvii, Januari.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo, (2010), *Statistika Induktif (Edisi 5)*, BPFE Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B, (1992), *Manajemen Personalialia*, edisi 6, Erlangga: Jakarta.
- Flippo, Edwin.B, 1987 *Principles of Personnel Management, 4th ed, South Western Publishing Co.*
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (1990), *Manajemen Personalialia*, BPFE: Yogyakarta.
- Joseph F. Hair, (2006), *Multivariate Data Analysis 6th ed*, Pearson.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*, edisi empat, Jakarta: Salemba
- Moekijat, (1988), *Asas-asas Perilaku Organisasi*, Alumni Offser: Bandung.
- Noegroho Boedijewono, (1987), *Pengantar Statistik Ekonomi Dan Perusahaan*, UUP-AMP YKPN: Yogyakarta.
- Soebagio Sastrodiningrat, (2002), *Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan*, Ind-Hill-Co, Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprojo, (1992), M. Com dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, BPFE: Yogyakarta.
- Stoner, James A. F dan R.E Freeman, (1986), *Manajemen*, edisi II, PT Prenhallindo: Jakarta.
- Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*, CV Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno Hadi, MA, (1994), *Analisa Butir Untuk Instrument*, Andi Offset: Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi, (1997), *Metodologi Riset*. UGM Press: Yogyakarta.