

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antara persepsi perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja pada karyawan divisi jahit di PT “X” Bandung. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah sensus atau somplete enumeration, artinya sampel yang diambil adalah seluruh populasi sasaran. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dengan 28 karyawan laki-laki dan 2 karyawan perempuan.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, alat ukur pertama merupakan kuesioner yang mengukur persepsi perilaku kepemimpinan atasan, dan alat ukur kedua merupakan alat ukur yang mengukur motivasi kerja karyawan. Alat ukur persepsi perilaku kepemimpinan dimodifikasi dari Leader Behaviour Description Questionnaire (LBDQ) yang dimodifikasi berdasarkan keperluan penelitian. Alat ukur ini menghasilkan gambaran persepsi perilaku kepemimpinan pada dimensi initiating structure dan consideration. Alat ukur yang kedua merupakan alat ukur motivasi kerja yang dimodifikasi dari alat ukur yang disusun oleh Ayu Permatasari (2012) berdasarkan pada teori expectancy dari V. Vroom (1964). Alat ukur motivasi kerja ini menggali komponen valence, instrumentality, dan expectancy.

Validitas data diolah menggunakan uji Rank Spearman dan diperoleh hasil sebesar 79 item diterima dengan rentang validitas 0.303 hingga 0.795. Pengujian reliabilitas data bersifal internal consistency dan diperoleh melalui teknik split-half yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 17 sebesar 0.719 pada alat ukur pertama dan 0.815 pada alat ukur kedua. Berdasarkan pengolahan data secara statistika, maka diketahui perilaku kepemimpinan yang dipersepsi pada kuadran II berkorelasi erat dengan motivasi kerja karyawan divisi jahit di PT “X”, sedangkan perilaku kepemimpinan yang dipersepsi pada kuadran IV tidak berkorelasi dengan motivasi kerja karyawan divisi jahit di PT “X”.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan adalah diperlukan bantuan HRD dalam memfasilitasi hubungan karyawan divisi jahit dan kepala divisi dengan pertemuan rutin, pemberian bimbingan karyawan divisi sampai karyawan merasa yakin mencapai target pekerjaan dan pemberian feed back secara personal kepada karyawan.

Abstract

The research is conducted to determine correlation between perception of leadership behaviour and motivation to work on worker of sewing division in 'X' company Bandung. Sampling technique of this research is using somplete enumeration, which means sample is taken from all population. There are 30 workers participated in this research, 28 of them are men worker and 2 are women worker.

This research is using two instruments, first instrument is a questionnaire which measure perception of leadership behavior; and second instrument is used for measuring worker's motivation of work. First instrument is modified from Leader Behaviour Description Questionnaire (LBDQ) which modified based on this research necessity. The output of this instrument will illustrate two dimention of leadership, initating structure and consideration. Second instrument is motivation of work instrument which modified from Ayu Permatasari (2012) instrument which based from V. Vroom (1964) expectancy theory. This instrument reveal valence, instrumentality, and expectancy as components of work motivation.

The validity of data was processed using Rank Spearman and obataioned 79 acceptable items with range of validity from 0.303 to 0.795. The reliability data is an internal consistency quality and using split-half technique which calculate with SPSS program version 17 with the result 0.719 from first instrument and 0.815 from the second instrument. Based on stastical data processing, shown that leadership behaviour which perceived in quadrant II correlate with work motivation in workers of sewing division at 'X' company, otherwhise the leadership behaviour which perceive in quadran IV is not correlate with work motivation in workers of sewing division at 'X' company.

The suggestion can be given to the company was to had HRD to facilitate the relation of workers and leader in sewing division with routine meeting, guidance to workers until they feel capable to finish the task, and personal feed back to the workers about their works.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	11
1.4.1. Kegunaan Teoritis	11
1.4.2. Kegunaan Praktis	11
1.5. Kerangka Pikir	12
1.6. Bagan Kerangka Pikir	18
1.7. Asumsi Penelitian	19
1.8. Hipotesis Penelitian	17
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	20

2.1.	Kepemimpinan	20
2.1.1.	Pengertian Kepemimpinan	20
2.1.2	Teori-teori Kepemimpinan	21
2.1.2.1	Pendekatan Sifat Kepemimpinan (<i>Trait</i>)	22
2.1.2.2	Pendekatan Situasional	23
2.1.2.3	Pendekatan Perilaku	26
2.1.2.3.1	Ohio Michigan University Model	26
2.2	Motivasi dan Motivasi Kerja	31
2.2.1.	Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi.....	31
2.2.2.	Definisi Motivasi Kerja	33
2.2.3.	Pendekatan Teori Motivasi	34
2.2.3.1	<i>Expectancy Theory</i>	35
2.3.	Persepsi	44
2.3.1	Definisi Persepsi	44
2.3.2	Syarat Berlangsungnya Persepsi	45
2.3.3	Proses Terbentuknya Persepsi	45
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1.	Rancangan dan Prosedur Penelitian	47
3.2.	Bagan Rancangan Penelitian	47
3.3.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
3.3.1.	Variabel Penelitian	48

3.3.2. Definisi Operasional	48
3.3.2.1 Perilaku Kepemimpinan	48
3.3.2.2 Motivasi Kerja	48
3.4 Alat Ukur	49
3.4.1 Kuesioner Persepsi Perilaku Kepemimpinan	49
3.4.1.1 Sistem Penilaian	51
3.4.2 Kuesioner Motivasi Kerja	52
3.4.2.1 Prosedur Pengisian Kuesioner Motivasi Kerja	54
3.4.2.2 Sistem Penilaian	54
3.4.3 Data Pribadi dan Data Penunjang	55
3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	56
3.4.4.1 Uji validitas alat ukur LBDQ dan Motivasi	56
3.4.4.2 Reliabilitas alat ukur LBDQ dan Motivasi	58
3.5. Populasi dan Teknik Sampling	59
3.5.1 Teknik Pengambilan data populasi	59
3.5.2. Karakteristik Sample	59
3.6. Teknik Analisis	59
3.7. Hipotesis Statistik	61
DAFTAR PUSTAKA	x
DAFTAR RUJUKAN	xii
LAMPIRAN	xiii

Daftar Tabel & Bagan

Bagan 1.1 Bagan kerangka pemikiran	16
Tabel 2.1 Skala penilaian model kepemimpinan (Finch, Frederick, 1976)	30
Tabel 2.2 Kombinasi komponen motivasi kerja (Spector, 2008 ; 207)	44
Bagan 3.1 Bagan rancangan penelitian	47
Tabel 3.1 Rincian penyebaran item persepsi perilaku kepemimpinan	50
Tabel 3.2 Skala penilaian model kepemimpinan (Finch, Frederick; 1976)	51
Tabel 3.3 Rincian penyebaran item motivasi kerja	53
Tabel 3.4 Kriteria penilaian kategori motivasi kerja (Spector, 2008 ; 207)	55
Tabel 3.5 Kriteria reliabilitas (Guilford, 1995)	59
Tabel 3.6 Kriteria korelasi (Guilford, 1995)	61
Tabel 4.1 Gambaran Responden	63
Tabel 4.2 Tabulasi silang antara kuadran kepemimpinan dan motivasi kerja	65
Tabel 4.3 Uji korelasi antara persepsi perilaku kepemimpinan kuadran II dan motivasi kerja	65
Tabel 4.4 Uji korelasi antara persepsi perilaku kepemimpinan kuadran IV dan motivasi kerja	66
Tabel 4.5 Tabulasi silang antara kuadran perilaku kepemimpinan dan komponen motivasi kerja	67