

ABSTRAK

Dengan semakin ketatnya persaingan dalam berbagai bidang usaha maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan agar tetap dapat berkompetisi dengan pesaingnya. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya secara lebih efisien dan efektif, terlebih sumber daya manusia yang memerlukan penanganan khusus. Dimana dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka efektivitas perusahaan dapat lebih ditingkatkan.

Objek penelitian penulis yaitu PT "X" bergerak pada bidang tekstil. Bidang usaha ini mampu menyerap sumber daya manusia dalam jumlah yang cukup banyak (padat karya). Saat ini, penanganan terhadap sumber daya manusia belum dilakukan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kepemimpinan yang cenderung tersentralisasi dimana pemecahan masalah dan pengambilan keputusan hanya dilakukan sepihak oleh atasan saja tanpa melibatkan bawahannya. Peran bawahan cenderung diabaikan, mereka jarang untuk ikut dilibatkan dalam memecahkan suatu masalah apalagi mengambil suatu keputusan. Selain itu, kecilnya kesempatan untuk mengembangkan diri dan kurangnya rasa penghargaan yang diberikan atasan menimbulkan rasa ketidakpuasan pada diri karyawan sehingga gairah dalam bekerja (kinerjanya) menurun.

Dari permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja bawahan terhadap kinerja bawahan dengan menggunakan Perhitungan Multi Regresi Linier. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner Tertutup yang terbagi atas: (1) Kuesioner Gaya Kepemimpinan Atasan dan Kepuasan Kerja (ditujukan kepada Kepala Bagian-Operator) dan (2) Kuesioner Kinerja Karyawan (ditujukan kepada Manager Produksi-Kepala Regu, merupakan atasan langsung dari responden yang mengisi Kuesioner ke-1). Berdasarkan pengolahan, maka didapatkan bahwa variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bawahan adalah gaya kepemimpinan atasan direktif, partisipatif dan delegatif serta variabel *satisfier* sebesar 43.1%. Dimana gaya kepemimpinan atasan partisipatif, delegatif dan variabel *satisfier* berdampak pada peningkatan kinerja bawahan sedangkan gaya kepemimpinan atasan direktif menimbulkan penurunan kinerja bawahan. Selain itu, didapatkan pula bahwa variabel gaya kepemimpinan atasan partisipatif (0.735) yang mempunyai dampak terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, PT "X" seharusnya mengubah gaya kepemimpinan dari direktif menjadi gaya kepemimpinan partisipatif, yakni dengan cara memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk ikut berperan serta, khususnya dalam hal pengambilan keputusan, pengembangan diri, peningkatan kemampuan serta pemberian penghargaan untuk dapat meningkatkan kinerja bawahan. Dimana dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat pula sehingga profit perusahaan meningkat, begitu juga halnya dengan tingkat kesejahteraan hidup karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1 - 1
1.2. Identifikasi Masalah	1 - 3
1.3. Pembatasan Masalah	1 - 4
1.4. Perumusan Masalah	1 - 4
1.5. Tujuan Penelitian	1 - 4
1.6. Sistematika Penulisan	1 - 5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kepemimpinan	2 - 1
2.1.1. Definisi Kepemimpinan	2 - 1
2.1.2. Perilaku Kepemimpinan	2 - 3
2.1.3. Tipe-tipe Kepemimpinan	2 - 3
2.1.3.1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat	2 - 3
2.1.3.2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku	2 - 6
2.1.3.2.1. <i>The Ohio Leadership Studies</i>	2 - 7
2.1.3.2.2. <i>The University of Michigan</i>	2 - 8
2.1.3.3. Kepemimpinan Menurut Teori Kontingensi.....	2 - 10
2.1.3.3.1. Kepemimpinan Model Fiedler	2 - 10
2.1.3.3.2. Kepemimpinan Menurut Situasi	2 - 11
2.1.3.4. Kepemimpinan Gelombang	2 - 17

2.2.	Kepuasan Kerja	2 - 18
2.2.1.	Kepuasan Kerja dan Prestasi	2 - 20
2.2.2.	Kepuasan Kerja, Perputaran Karyawan dan Absensi	2 - 21
2.2.3.	Kepuasan Kerja, Umur dan Jenjang Karier	2 - 21
2.2.4.	Kepuasan Kerja dan Besar Organisasi	2 - 22
2.2.5.	Teori-teori Motivasi	2 - 23
2.1.5.1.	Teori Hierarki Kebutuhan <i>Abraham Maslow</i> ..	2 - 24
2.1.5.2.	Teori Dua Faktor dari <i>Frederick Herzberg</i>	2 - 25
2.3.	Kinerja	2 - 25
2.3.1.	Penyimpangan dari Penilaian Kinerja	2 - 27
2.3.2.	Metode Penilaian Kinerja	2 - 27
2.4.	Macam-macam Skala Penelitian	2 - 28
2.5.	Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	2 - 29
2.6.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	2 - 30
2.6.1.	Pengujian Validitas Instrumen	2 - 30
2.6.2.	Pengujian Reliabilitas Instrumen	2 - 32
2.7.	Teknik-teknik Sampling	2 - 33
2.8.	Multi Regresi Linier	2 - 34
2.8.1.	Metode-metode Perhitungan Multi Regresi Linier	2 - 35
2.8.2.	<i>Autocorrelations</i> (Otokorelasi)	2 - 36
2.8.3.	Heterokedastisitas	2 - 37
2.8.4.	<i>Multicolinearity</i> (Multikolinieritas)	2 - 37

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Kerangka Dasar Penelitian	3 - 1
3.1.1.	Penentuan Objek Penelitian	3 - 1
3.1.2.	Pengamatan Pendahuluan	3 - 2
3.1.3.	Tinjauan Kepustakaan	3 - 4
3.1.4.	Identifikasi Masalah dan Penentuan Topik	3 - 4
3.1.5.	Menentukan Batasan dan Asumsi	3 - 4
3.1.6.	Perumusan Masalah	3 - 5

3.1.7.	Menentukan Tujuan Penelitian	3 - 5
3.1.8.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	3 - 5
3.1.9.	Penentuan Model Penelitian	3 - 11
3.1.10.	Hipotesis Penelitian	3 - 12
3.1.11.	Teknik Pengumpulan Data.....	3 - 12
3.1.12.	Penentuan Teknik Pengolahan Data	3 - 13
3.2.	Sistematika Pengolahan Data	3 - 14
3.2.1.	Pembuatan Kuesioner	3 - 14
3.2.2.	Validitas Konstruksi	3 - 16
3.2.3.	Penyebaran Kuesioner	3 - 17
3.2.4.	Perhitungan Validitas	3 - 17
3.2.5.	Perhitungan Reliabilitas	3 - 18
3.2.6.	Perhitungan Multi Regresi Linier	3 - 18
3.2.7.	Analisis	3 - 19
3.2.8.	Kesimpulan dan Saran	3 - 19

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

4.1.	Data Umum Perusahaan	4 - 1
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	4 - 1
4.1.2.	Struktur Organisasi	4 - 2
4.1.3.	Ketenagakerjaan	4 - 8
4.1.3.1.	Jam Kerja Karyawan	4 - 8
4.1.3.2.	Program Kesejahteraan Karyawan	4 - 9
4.2.	Penentuan Ukuran Sampel	4 - 10
4.3.	Pengumpulan Kuesioner Penelitian	4 - 12
4.4.	Penyebaran dan Pemeriksaan Kuesioner	4 - 13
4.5.	Gambaran Umum Responden	4 - 14
4.5.1.	Gaya Kepemimpinan Atasan dan Kepuasan Kerja.....	4 - 14
4.5.2.	Kinerja Karyawan	4 - 16

BAB 5 PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Pengolahan Data	5 - 1
5.1.1. Pengujian Reliabilitas dan Validitas	5 - 1
5.1.1.1. Variabel Persepsi Bawahan tentang GKA	5 - 2
5.1.1.2. Variabel Kepuasan Kerja	5 - 3
5.1.1.3. Variabel Kinerja Karyawan	5 - 5
5.1.2. Perhitungan Multi Regresi Linier	5 - 7
5.1.2.1. Perhitungan Statistika Deskriptif	5 - 8
5.1.2.2. Perhitungan Korelasi Variabel	5 - 11
5.1.2.3. <i>Variables Entered / Removed</i>	5 - 14
5.1.2.4. <i>Model Summary</i>	5 - 15
5.1.2.5. Uji Otokorelasi	5 - 16
5.1.2.6. Uji Anova dengan Uji F	5 - 17
5.1.2.7. Uji Heterokedastisitas	5 - 19
5.1.2.8. <i>Coefficient</i>	5 - 20
5.1.2.8.1. Model Persamaan	5 - 20
5.1.2.8.2. Uji T	5 - 22
5.1.2.9. Uji Multikolinearitas	5 - 22
5.2. Analisis	5 - 23
5.2.1. Analisis Validitas Konstruksi	5 - 23
5.2.2. Analisis Validitas & Reliabilitas Instrumen Penelitian ..	5 - 23
5.2.2.1. Variabel Persepsi Bawahan tentang GKA	5 - 24
5.2.2.2. Variabel Kepuasan Kerja	5 - 26
5.2.2.3. Variabel Kinerja Karyawan	5 - 27
5.2.3. Analisis Hasil Perhitungan Multi Regresi Linier	5 - 28
5.2.3.1. Analisis Perhitungan Statistika Deskriptif	5 - 30
5.2.3.2. Analisis Tingkat Signifikansi dan Korelasi	5 - 30
5.2.3.2.1. Variabel <i>Satisfier</i>	5 - 31
5.2.3.2.2. Variabel GKA Partisipasif	5 - 32
5.2.3.2.3. Variabel GKA Delegatif	5 - 33
5.2.3.2.4. Variabel GKA Direktif	5 - 34

5.2.3.2.5. Variabel <i>Dissatisfier</i>	5 - 35
5.2.3.3. Analisis <i>Model Summary</i>	5 - 36
5.2.3.4. Analisis Uji Otokorelasi	5 - 36
5.2.3.5. Analisis Uji Anova dengan Uji F	5 - 37
5.2.3.6. Analisis Uji Heterokedastisitas	5 - 37
5.2.3.7. Analisis Model Persamaan Regresi Linier	5 - 38
5.2.3.4.1. Analisis Konstanta terhadap Y	5 - 38
5.2.3.4.2. Analisis Variabel X_3 terhadap Y	5 - 39
5.2.3.4.3. Analisis Variabel X_4 terhadap Y	5 - 40
5.2.3.4.4. Analisis Variabel X_2 terhadap Y	5 - 41
5.2.3.4.5. Analisis Variabel X_1 terhadap Y	5 - 42
5.2.3.8. Analisis Uji t	5 - 43
5.2.3.9. Analisis Uji Multikolinieritas	5 - 43
5.3. Usulan	5 - 43

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	6 - 1
6.2. Saran	6 - 2
6.2.1. Saran Bagi Perusahaan	6 - 2
6.2.2. Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut	6 - 3

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KOMENTAR DOSEN PENGUJI

DATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	3 - 9
4.1	Jam Kerja Karyawan Shift	4 - 9
4.2	Jam Kerja Karyawan Non Shift	4 - 9
4.3	Responden GKA dan Kepuasan Kerja	4 - 11
4.4	Responden Kinerja Karyawan	4 - 12
4.5	Ringkasan Kuesioner Penelitian	4 - 13
4.6	Penyebaran Kuesioner GKA dan Kepuasan Kerja	4 - 13
4.7	Penyebaran Kuesioner Kinerja Karyawan	4 - 14
4.8	Persentase Responden GKA dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	4 - 14
4.9	Persentase Responden GKA dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Kerja	4 - 15
4.10	Persentase Responden GKA dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan	4 - 15
4.11	Persentase Responden GKA dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	4 - 16
4.12	Persentase Responden Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	4 - 16
4.13	Persentase Responden Kinerja Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	4 - 17
4.14	Persentase Responden Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan	4 - 17

4.15	Persentase Responden Kinerja Berdasarkan Umur	4 - 18
5.1	Input Matriks Data Mentah	5 - 1
5.2	Validitas Variabel Persepsi Bawahan tentang Gaya Kepemimpinan Atasan	5 - 2
5.3	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Variabel Persepsi Bawahan tentang Gaya Kepemimpinan Atasan	5 - 3
5.4	Validitas Variabel Kepuasan Kerja	5 - 4
5.5	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Variabel Kepuasan Kerja	5 - 5
5.6	Validitas Variabel Kinerja Karyawan	5 - 6
5.7	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Variabel Kinerja Karyawan	5 - 7
5.8	Ringkasan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	5 - 7
5.9	Perhitungan Statistika Deskriptif Variabel Penelitian	5 - 8
5.10	Nilai Korelasi dan Tingkat Signifikansi	5 - 12
5.11	<i>Variables Entered / Removed</i>	5 - 15
5.12	<i>Model Summary</i> Multi Regresi Linier	5 - 15
5.13	Uji Anova dengan Uji F	5 - 18
5.14	Model Persamaan Multi Regresi Linier	5 - 20
5.15	Tingkat Signifikansi dan Nilai Korelasi Variabel yang Berpengaruh	5 - 31

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Model Perilaku Dua Dimensi <i>Ohio State</i>	2 - 8
2.2	Kepemimpinan Menurut Situasi	2 - 12
2.3	Proses Pengambilan Keputusan Berdasarkan Teori Kepemimpinan Situasi	2 - 14
2.4	Penerapan Tipe Kepemimpinan Situasi Pada Jenjang Kepemimpinan Atas	2 - 16
2.5	Garis Hubungan Antara Prestasi - Kepuasan Kerja - Upaya	2 - 20
2.6	Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Perputaran Karyawan dan Absensi	2 - 21
2.7	Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Umur dan Jenjang Karier	2 - 22
2.8	Perbandingan Antara Model Maslow & Herzberg	2 - 25
3.1	Kerangka Dasar Penelitian	3 - 2
3.2	Model Penelitian	3 - 11
3.3	Sistematika Pengolahan Data	3 - 14
5.1	Grafik Uji Heterokedastisitas	5 - 19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
A	Kuesioner Penelitian	LA - 1
B	Data Mentah	LB - 1
C	Reliabilitas dan Validitas	LC - 1
D	Input Data Regresi	LD - 1
E	Multi Regresi Linier	LE - 1
F	Struktur Organisasi PT “X”	LF - 1
G	Nilai r_{kritik} <i>Product Moment</i>	LG - 1