

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MUTIARA SAKTI, JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

**Nama : Cholid Munandar
NIM : 43105010 - 064**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MUTIARA SAKTI, JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**Nama : Cholid Munandar
NIM : 43105010 - 064**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cholid Munandar

NIM : 43105010064

Program Studi : Manajemen SI

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya menutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiatan (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Jakarta,.....

Penulis

(Cholid Munandar)

NIM : 43105010064

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Cholid Munandar
NIM : 43105010064
Program Studi : Manajemen SI
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
karyawan pada PT, Mutiara Sakti, Jakarta
Tanggal lulus ujian :

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dra. Evawati Khumaedi, Msi)

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen SI

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Cholid Munandar

NIM : 43105010064

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji pada tanggal :

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dra. Evawati Khumaedi, Msi.)

Anggota Dewan Penguji

(Tafiprios, SE. MM.)

Anggota Dewan Penguji

(Drs. Wawan Purwanto, SE. MM.)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan inayah yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas akhir yang merupakan syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Mercu Buana. Adapun judul yang dipilih oleh penulis adalah :

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta”.

Penulis menyadari betul bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan – kekurangan di sana – sini yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, pengetahuan. Namun demikian, penulis telah berusaha sebaik – baiknya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. **Allah SWT**, yang telah memberikan nikmat islam dan iman, kesehatan, ilmu, dan ketaqwaan kepada NYA.
2. **Baginda Nabi besar Muhammad SAW**, yang telah memberikan syafaat kepada seluruh umat NYA. Dan telah membawa kita ke zaman yang lebih baik daripada zaman Zahiliyah.

3. Kedua orang tua ku, **Bapak Taslim dan Ibu Siti Azizah** yang tercinta dan tersayang, juga terbaik. Yang telah banyak memberikan doa, perhatian, dorongan, semangat, dukungan, baik moril maupun materi yang tidak ternilai dengan apapun di dunia ini.
4. Kakak ku **Wachid Saputra beserta istrinya Liza Ariyanti, lik Idah, Keluarga besar om Suranto, Adikku Machmud Rifai, dan seluruh Keluarga Besar ku.** Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. **Bapak H. Probosutedjo** selaku ketua yayasan Menara Bhakti, Universitas Mercu Buana.
6. **Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, MS.** Selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
7. **Ibu Dra. Yuli harwani, MM.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas mercu Buana. Dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik. Yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. **Bapak Arief Bowo Prayoga K., SE. MM.** Selaku Ketua Jurusan Manajemen SI Universitas Mercu Buana.
9. **Ibu Dra. Evawati Khumaedi, M.Si.** Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam memberikan waktu, pengarahan, bimbingan, pengetahuan kepada penulis.
10. **Seluruh Dosen** yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu, terima kasih banyak atas seluruh ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.

11. **Bapak Dadang Suherman.** Selaku Humas pada PT.Mutiara Sakti, Jakarta. Yang telah membantu penulis dalam pengadaan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis seputar PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Selama penulis melakukan penyusunan skripsi.
12. **Seluruh Karyawan** PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Yang telah membantu dalam meluangkan waktu dan tenaga juga pikiran kepada penulis selama penulis melakukan pengumpulan data dan penelitian guna penyusunan skripsi.
13. Teman dekat ku “ **Indriyati** “. Yang selalu mendampingi penulis dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini, dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini.
14. Teman – teman kuliah ku yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi, **Mareta, Madina, Rais, Hardi, Moeray, Kenyot**, dan semua **teman – teman** Angkatan 2005, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
15. Para sahabat ku **Kilat Kurniawan, Lia, Agus Chaniago Putra, Nuryadih.** Kalian sahabat terbaikku yang selalu memberikan bantuan, dorongan, dan juga motivasi.
16. Teman – teman ku, **Slamet, Andi, Pak yatin, Dwi, Nana, Wawan.** Yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
17. **Orang – orang** yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu.
Terima kasih yang sebanyak - banyaknya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Dan mudah – mudahan Skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya. Kritik dan Saran penulis harapkan dan apabila terdapat kesalahan pada Skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar – besarnya.

Jakarta, Juni 2009

Penulis



(**Cholid Munandar**)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Yang selanjutnya akan berdampak kepada loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan. Data yang diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 karyawan karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang selanjutnya berdampak kepada loyalitas karyawan kepada perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian pada organisasi yang berbeda, dengan lingkup penelitian diperluas.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, kepuasan Kerja Karyawan, Loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	I
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Perusahaan	5
1.4.2 Kegunaan Penelitian	5

BAB II	LANDASAN TEORI	7
2.1	Pengertian Manajemen Sumber daya	
Manusia		7
2.1.1	Perencanaan	8
2.1.2	Pengorganisasian	8
2.1.3	Pengarahan	9
2.1.4	Pengendalian	9
2.1.5	Pengadaan	9
2.1.6	Pengembangan	9
2.1.7	Kompensasi	9
2.1.8	Integrasi	9
2.1.9	Pemeliharaan	10
2.1.10	Kedisiplinan	10
2.1.11	Pemisahan	10
2.1.12	Perencanaan	10
2.1.13	Pengorganisasian	11
2.1.14	Penyusunan Staff	11
2.1.15	Kepemimpinan	11
2.1.16	Pengendalian	11
2.2	Kepemimpinan	11
2.2.1	Berani Mengambil Keputusan dengan Tegas	
dan Tepat		12

2.3 Teori Gaya Kepemimpinan	14
2.3.1 Kepemimpinan Demokrasi	14
2.3.2 Otoriter	15
2.3.3 Kepemimpinan Bauran	16
2.3.4 Kepemimpinan Yang Bebas	17
2.4 Sumber – sumber Kepemimpinan	20
2.4.1 Sifat – sifat Seseorang	20
2.4.2 Tradisi	20
2.4.3 Kekuatan magis	20
2.4.4 Pengalaman – pengalaman	20
2.4.5 Kebutuhan Yang Kondisioner	20
2.4.6 Kehlilan Khusus	20
2.4.7 Secara kebetulan	21
2.5 Faktor faktor Yang Menentukan Tingkah Laku Pemimpin	21
2.5.1 Keahlian dan Pengetahuan	21
2.5.2 macam Pekerjaan	21
2.5.3 Sifat Kepribadian Pimpinan	21
2.5.4 Sifat Kepribadian pengikut	21
2.5.5 Kekuatan Yang Dimiliki	21
2.6 Perana dan Tugas Seorang Pemimpin	22
2.6.1 peran Seorang Pemimpin	22
2.6.2 Tugas Seorang Pemimpin	24

2.7 Syarat Kepemimpinan	24
2.7.1 Rendah Hati dan Sederhana	24
2.7.2 Suka Menolong	24
2.7.3 Sabar	25
2.7.4 Percaya Diri	25
2.7.5 Jujur dan Adil	25
2.7.6 Ulet dan Teliti	25
2.7.7 Pengambil Resiko	26
2.7.8 Kreatif dan Inovatif	26
2.7.9 Berwawasan Luas	26
2.7.10 Berkeahlian	26
2.8 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.8.1 Faktor Yang Mempengaruhi	
Kepuasan Kerja	29
2.8.2 Kepuasan Kerja dan Disiplin	30
2.8.3 Kepuasan Kerja dan Umur Karyawan	30
2.8.4 Kepuasan Kerja dan Pimpinan	30
2.9 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan terhadap	
Kepuasan Kerja	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	36
3.1.1 Lokasi Penelitian	36
3.1.2 Sejarah Perusahaan	36

3.1.3 Struktur Organisasi perusahaan	38
3.1.4 Bidang Usaha Perusahaan	42
3.2 Metode Penelitian	44
3.3 Hipotesis	45
3.4 Variabel dan Pengukurannya	45
3.4.1 Variabel Penelitian	45
3.4.2 Skala pengukuran	46
3.5 Definisi Operasional Variabel	47
3.5.1 Kisi – kisi Instrumen kepemimpinan	48
3.5.2 Kisi – kisi Instrumen kepuasan Kerja	49
3.6 Metode Pengumpulan Data	50
3.6.1 Kuisisioner	50
3.6.2 Wawancara	50
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.8 Metode Analisis Data.....	51
3.8.1 Analisa Regresi Linier	51
3.8.2 Pengujian Hipotesis	53
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Analisa Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan	55
4.2 Analisa Karakteristik Karyawan	56
4.2.1 Jenis Kelamin	56
4.2.2 Usia	57
4.2.3 Tingkat Pendidikan	58

4.2.4 Lama Bekerja	59
4.3 Analisis gaya Kepemimpinan	59
4.4 Analisis Kepuasan Kerja	68
4.5 Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 kesimpulan	80
5.1.1 Peranan gaya Kepemimpinan	80
5.1.2 Kontribusi dari gaya kepemimpinan	80
5.1.3 Nilai probabilitas	81
5.1.4 Tingkat Signifikan	81
5.2 saran	81
5.2.1 gaya kepemimpinan	81
5.2.2 Kepuasan Kerja	82
5.2.3 Pengembangan karier	82
5.2.4 Pengharapan	82
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN	46
DAERAH PENERIMAAN	79



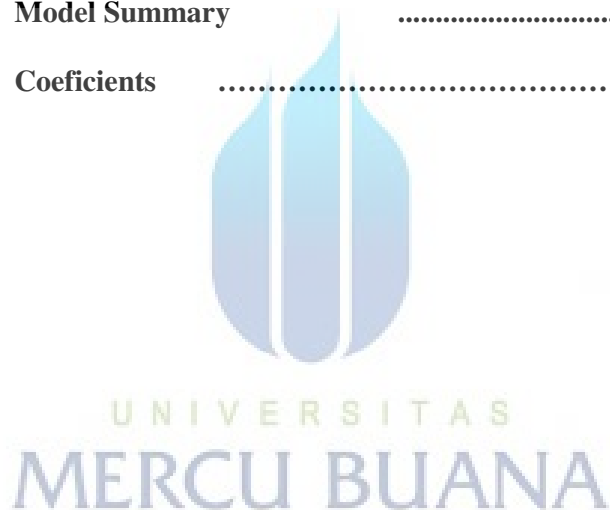
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik karyawan menurut jenis kelamin 	57
Tabel 4.2 Karakteristik usia 	57
Tabel 4.3 Karakteristik tingkat pendidikan 	58
Tabel 4.4 Karakteristik menurut lama bekerja.....	59
Tabel 4.5 Pekerjaan yang tidak dapat saudara/i kerjakan sering	
Dibantu oleh pimpinan 	60
Tabel 4.6 Karyawan harus mampu mencapai target pekerjaan	
Yang telah ditetapkan oleh pimpinan 	60
Tabel 4.7 Diadakannya pengawasan oleh pimpinan terhadap	
Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan 	61
Tabel 4.8 Diberikannya masukan atau petunjuk oleh pimpinan	
Dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan 	61
Tabel 4.9 Pimpinan mendeskripsikan tugas-tugas yang diberikan	
Kepada para karyawan 	62
Tabel 4.10 Karyawan selalu diajak berdialog oleh pimpinan	
Mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan 	62
Tabel 4.11 Ditetapkannya peraturan dan disiplin kerja oleh	
Pimpinan kepada para karyawan 	63

Tabel 4.12	Pimpinan saudara/i selalu menekankan bahwa	
	Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat pada	
	Waktunya	63
Tabel 4.13	Didengarkannya keluhan kesah ataupun persoalan	
	Karyawan oleh pimpinan	64
Tabel 4.14	Saran dan kritik yang diberikan pimpinan sangat	
	Mendorong pekerjaan karyawan	64
Tabel 4.15	Lingkungan yang kondusif, diciptakan untuk mencapai	
	Kepuasan kerja karyawan	65
Tabel 4.16	ditumbuhkannya rasa semangat dan kebersamaan oleh	
	Pimpinan kepada karyawan	65
Tabel 4.17	Pemberian pujian dan penghargaan dari pimpinan atas	
	Keberhasilan kerja karyawan	66
Tabel 4.18	Pengurangan konflik oleh pimpinan pada lingkungan	
	Kerja, untuk kepuasan kerja karyawan	67
Tabel 4.19	Pengambilan keputusan sepihak oleh pimpinan tanpa	
	Adanya masukan dari bawahan	67
Tabel 4.20	Karyawan berusaha untuk selalu hadir dan tepat waktu	
	Dalam bekerja	68
Tabel 4.21	Sistem kenaikan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan	
	Membuat saudara/i merasa puas dan tenang dalam	
	Bekerja	69

Tabel 4.22	Promosi yang ditetapkan perusahaan membuat anda	
	Puas dalam bekerja	69
Tabel 4.23	Dalam menjalankan pekerjaan, saudara/i berusaha untuk	
	Hadir karena karyawan menyukai kerja sama yang baik	
	Antara karyawan maupun dengan atasan	70
Tabel 4.24	Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan	
	Membuat saudara/i senang mengerjakannya	70
Tabel 4.25	Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Demi kepentingan bersama	71
Tabel 4.26	Rasa puas dengan suasana kerja di perusahaan, tercipta	
	Karena komunikasi yang baik dengan rekan kerja	71
Tabel 4.27	Penciptaan hubungan kerja yang menyenangkan oleh	
	Pimpinan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan	72
Tabel 4.28	Kesempatan memperoleh promosi pada perusahaan,	
	Mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan	73
Tabel 4.29	bangkitnya gairah kerja karyawan karna sikap dan	
	Perilaku dari pimpinan terhadap karyawan	73
Tabel 4.30	Saran – saran dari pimpinan sangat dibutuhkan sewaktu	
	Menghadapi persoalan dalam bekerja	74
Tabel 4.31	Pemberian bimbingan dari pimpinan tentang cara	
	mencapai keberhasilan kerja sangat dibutuhkan oleh	
	Karyawan	74

Tabel 4.32	Sebagian harapan saudara/i terpenuhi di tempat kerja	
	Sekarang	75
Tabel 4.33	Pencapaian rasa puas telah tercapai pada perusahaan	
	Tempat kerja sekarang	75
Tabel 4.34	Telah dimilikinya pimpinan yang 'hebat' guna	
	Pencapaian tujuan bersama dan perusahaan	76
Tabel 4.35	Variables Entered / Removed	77
Tabel 4.36	Model Summary	77
Tabel 4.37	Coefficients	78



DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER

HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN KERJA

HASIL / OUTPUT SPSS

TABEL “ T “

STRUKTUR ORGANISASI PT. MUTIARA SAKTI, JAKARTA

SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Persaingan dunia usaha di era globalisasi ini menuntut adanya peningkatan kualitas kerja yang terwujud dalam bentuk kepuasan kerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang mampu berprestasi kerja secara efisien, efektif, dinamis, dan berwawasan prospektif. Mengukur kepuasan kerja adalah salah satu cara dalam mencapai tujuan. Hasil pengukuran kerja ini kemudian dapat digunakan untuk menganalisis kepuasan kerja, sehingga organisasi dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki di masa yang akan datang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Maka apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi maka akan merasa puas, dan jika kebutuhan itu tidak terpenuhi ia akan mengalami ketidakpuasan, karena itu kepuasan mempunyai arti penting bagi sebuah organisasi.

Kepuasan kerja pegawai pun tidak hanya diukur dari materi saja tetapi ada juga yang bersifat non materi seperti adanya penghargaan terhadap hasil kerja, pemberian kepercayaan untuk menangani suatu pekerjaan tertentu dan keterlibatan dalam berbagai pengambilan keputusan bersama atasannya.

Kepuasan kerja prinsipnya bersifat pribadi atau individual. Artinya setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada individu tersebut.

Dengan adanya suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dirasakan oleh setiap karyawan maka akan dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan tersebut memenuhi kebutuhan itu yang belum terpuaskan yang akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya sehari-hari baik yang berdampak positif maupun negatif. Dampak positif dari kebutuhan yang belum terpuaskan maka karyawan akan memacu diri meningkatkan kualitas kerjanya untuk berprestasi sehingga kepuasan dirinya yang diharapkan dapat tercapai. Sedangkan dampak negatifnya adalah karyawan akan bersikap apriori atau acuh terhadap tugasnya sehingga akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja karyawan tersebut.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan dengan sepenuh hati perhatian pada tugasnya, tidak mudah jenuh dengan tugasnya, rajin termotivasi dan akan berusaha meningkatkan potensi dirinya. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian, sebab kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu instansi adalah kepemimpinan pimpinan instansi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawannya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya.

Terkait dengan hal tersebut diatas, peran kepemimpinan dalam organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam pengendalian kerja karyawannya. Berhasil

atau tidak berhasilnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tidak terlepas dari pengawasan dan campur tangan dari para pemimpinnya. Terkait dengan hal tersebut diatas, dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinannya, para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Penciptaan lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu perusahaan bergantung dari gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh para pemimpin di dalam perusahaan tersebut. Peraturan dan prosedur - prosedur kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan mencerminkan bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari manajemen karena peran pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi tersebut.

Meskipun demikian, hanya sedikit pula perusahaan yang ada saat ini yang memiliki pemimpin yang menjalankan dan menerapkan gaya kepemimpinannya secara efektif. Kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki oleh para pemimpin tersebut tidak untuk dijalankan secara bijaksana, melainkan untuk menekan para karyawannya, hal ini yang dapat menimbulkan persepsi negatif para bawahannya, dimana karyawan akan merasa dijadikan sebagai alat dan bukan sebagai asset dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan keresahan bagi para karyawannya, yang kedepannya memungkinkan timbulnya konflik antara pekerja dan para pemimpinnya.

Dengan latar belakang masalah seperti tersebut di atas, maka gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan dan diterapkan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak dilakukan secara efektif dan itu bisa membuat karyawan merasa tidak puas sebagai karyawan atau bawahan, tetapi sebaliknya jika gaya kepemimpinan diterapkan secara efektif, maka karyawan akan merasa puas dan tetap loyal kepada perusahaan dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Atas dasar permasalahan itulah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “ **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan P T. Mutiara Sakti, Jakarta**”.

1.2 Perumusan Masalah

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. bagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah, yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini yakni **Bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta?**

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari penulisan skripsi ini, maka penulis membatasi penelitian skripsi ini. hanya pada pengaruh dari gaya

kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian yakni untuk

“ mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.Mutiara Sakti, Jakarta “.

1.4.2 Kegunaan penelitian

a. Bagi penulis

yakni untuk memenuhi persyaratan akademis guna meraih gelar Sarjana Ekonomi dari universitas Mercu Buana – Jakarta. Juga untuk menggunakan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan di Universitas Mercu Buana - Jakarta. Khususnya dibidang ekonomi manajemen mengenai teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan di dalam suatu perusahaan, serta pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawannya sehingga akan diperoleh pengetahuan yang teoritis dan praktis secara terpadu.

b. Bagi masyarakat umum

sebagai bahan acuan, dan juga sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada kasus atau masalah yang sama dengan penulis nantinya.

c. Bagi pihak perusahaan

dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang terkait dalam hal penerapan gaya kepemimpinan guna meningkatkan produktivitas yang akan diberlakukan atau diterapkan oleh para karyawan dalam lingkungan perusahaan tersebut.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, Kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Masing-masing ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda. Dibawah ini adalah beberapa pendapat atau definisi manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli :

Menurut Hani (2003:5) Manajemen sumber daya manusia adalah “ *penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan - tujuan individu maupun organisasi* ”.

Menurut Gary Dessler (2003 : 9) Manajemen sumber daya manusia adalah “ *Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan* ”.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara (2005:15) adalah sebagai berikut :

“Suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang diterapkan”.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting dan sangat menentukan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena hal ini berhubungan langsung dengan usaha tujuannya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuannya itu manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara dalam jumlah yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Malayu (2005:21) yaitu:

2.1.1 Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat membantu terwujudnya dan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

2.1.2 Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Pengarahan (*Directing*)

Merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.4 Pengendalian (*Controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2.1.5 Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk untuk mendapatkan karyawan yang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.6 Pengembangan (*Development*)

Suatu proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.7 Kompensasi (*Compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada perusahaan. Kompensasi dibagi dalam dua kategori, yaitu kompensasi keuangan (Pembayaran gaji dan bonus) dan kompensasi non keuangan (Kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan).

2.1.8 Integrasi (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

2.1.9 Pemeliharaan (*Maintenance*)

Suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

2.1.10 Kedisiplinan (*Disipline*)

Merupakan hal terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan dan norma sosial.

2.1.11 Pemisahan (*Separation*)

Merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Maksud dari semua kegiatan yang telah dijelaskan diatas adalah untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran – sasaran dasar, sehingga arah, visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh karyawan sehingga tercapai tujuan dasarnya.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2003 : 9) adalah :

2.1.12 Perencanaan

Menentukan sasaran dan standart – standart, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana – rencana dan membuat perkiraan.

2.1.13 Pengorganisasian

Memberikan tugas yang spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi – divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

2.1.14 Penyusunan staff

Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standart prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

2.1.15 Kepemimpinan

Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

2.1.16 Pengendalian

Menetapkan standart seperti kuota penjualan, standart kualitas, atau tingkat produksi. Memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang telah dicapai dibandingkan dengan standart – standart ini. Melakukan koreksi jika diperlukan.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda – beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Jadi, kepemimpinan adalah merupakan ”sifat – sifat” yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*),

yang menurut Ishak dan Hendri (2002:235) dalam pemaparannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin antara lain sebagai berikut :

2.2.1 Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*Decision making*). Dan harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*The principle of absolutenes of responsibility*). (Ingat : Tanggung jawab sama sekali tidak boleh didelegasikan ke bawah).

Peran pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetyapkan bersama. Sesuai dengan pendapat Henry Pratt Fairchild yang dirangkum oleh Kartini kartono (2001 : 33), Yang menyatakan "*Seseorang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial, dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan, atau posisi*". Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mencakup adanya pemimpin dan karakteristiknya, pengikut, dan situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Beberapa para ahli manajemen lainnya juga mengemukakan arti dari kepemimpinan sebagai berikut :

a. Eka N. Rachmawati (2004 : 67) membrikan definisi sebagai berikut :

"Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan".

- b. Northouse (2003 : 3) *"Leadership is a process where by an individual influences a group of individuals to achieve a common goal"*. Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana individu mempengaruhi sebuah kelompok individu untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- c. Kepemimpinan menurut Malayu (2003 : 170) adalah *"Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi"*.
- d. Dalam bukunya, Madura (2001 : 203) memberikan pengertian kepemimpinan yaitu *"Suatu proses untuk mempengaruhi kebiasaan orang lain demi pencapaian sasaran bersama"*.
- e. Sedangkan Hardhoyo (2000 : 44) mengartikan kepemimpinan sebagai *"Suatu tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik seseorang maupun kelompok, maju kearah tujuan – tujuan tertentu"*.
- f. Kepemimpinan menurut Sudarwan (2004 : 53) adalah sebagai berikut :
"Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Dari pengertian – pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan tampak dalam proses dimana seorang pimpinan mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan menguasai pikiran – pikiran, perasaan – perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian

tujuan tertentu. Tindakan kepemimpinan dapat berlaku sebentar ataupun lama. Demikian pula tindakan kepemimpinan selalu mengarah kepada tujuan (*Goal centered*).

2.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Ishak dan Hendri (2002 : 236) menyatakan bahwa untuk dapat menguasai atau mempengaruhi orang lain, maka dalam penerapan MSDM lazimnya digunakan empat macam gaya kepemimpinan, yakni :

2.3.1 Kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*), adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “Kemampuan untuk menciptakan moral” dan “kemampuan untuk menciptakan kepercayaan” (Pengikut antara lain adalah Chaster Barnard, Sins Simon, Konnts & O’Donnel dan lain - lain).

Sondang P. Siagian (2002 : 80) menyebutkan ciri – ciri pokoknya antara lain :

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahannya dengan cara – cara yang manusiawi.
- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia.
- c. Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.

- d. Pemimpin yang demokratik, tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- e. Gaya kepemimpinan yang demokratik rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasi, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.
- f. Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya, berupa ide, teknik, dan cara baru, serta didorong agar tidak puas bekerja secara rutinistik atau mekanistik.
- g. Tidak ragu – ragu membiarkan para bawahannya mengambil resiko dengan catatan bahwa faktor – faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang.
- h. Pemimpin yang demokratik bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan tidak serta – merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan punitive

2.3.2 Otoriter (*Autocratic Leadership*) Yakni suatu gaya *leadership* yang menitikberatkan kepada “*kesanggupan untuk memaksakan*” keinginannya yang mampu untuk mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun. (Penganutnya terdiri atas orang – orang diktator, antara Hitler, Mussolini, Stalin, dan lain – lain).

Sondang P. Siagian (2002 : 76) menyebutkan bahwa ciri – cirinya adalah :

- a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, sehingga cenderung untuk bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
- b. Ciri yang kedua adalah menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi
- c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihindangi penyakit *Megalomaniac*, dalam arti gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya pada waktu ia mengenakan pakaian kebesaran dengan berbagai atribut simbol – simbol keberhasilannya.
- d. Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi.
- e. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas para bawahannya merupakan tuntutan yang sangat kuat.
- f. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku.
- g. Seorang pemimpin yang otoriter atau *Autocratic* biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat.

2.3.3 Kepemimpinan bauran (*Paternalistik Leadership*), Yakni bentuk antara gaya pertama demokrasi

(*Democratic*) dan kedua otoriter (*Autocratic*) di atas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui

unsur – unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan ” Otoriter ” yang berselimutkan ” Demokrasi ”.

Kartini kartono (2001 : 69) mengemukakan, sifat – sifat dari gaya ini antara lain adalah :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang masih harus dikembangkan.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*Over protected*). Terhadap segala sesuatu yang sedang dikerjakannya. (Memiliki rasa takut yang berlebihan).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- e. Tidak pernah memberikan atau hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikutnya dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha berkuasa. Seakan –akan hanya dirinya yang paling mengerti dan paling paham diantara yang lainnya.

2.3.4 Kepemimpinan yang bebas (*Free Rein Leadership*), yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan di sini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut *University of Michigan* yang disimpulkan oleh Likert, mengelompokkan perilaku pemimpin menjadi tiga kelompok, yaitu :

a. Perilaku berorientasi ketugasan (*Task – Oriented Behavior*)

Disini Manajer yang efektif adalah Manajer yang melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, mengkoordinasikan aktivitas bawahan, menyediakan sumber – sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan, dan mereka juga membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistik.

b. Perilaku berorientasi hubungan (*Relationship – Oriented Behavior*)

Manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami problem yang dihadapi bawahannya. Di samping itu meminta saran kepada bawahannya dan mensupervisi secara longgar atau tidak ketat. Mereka menentukan tujuan bawahannya dengan masukan dari bawahannya dan mempercayainya untuk melaksanakannya.

c. Kepemimpinan partisipatif (*Participatif Leadership*)

pada gaya ini manajer melakukan supervisi secara kelompok tidak secara individual. Pertemuan kelompok mendorong partisipasi pengambilan keputusan, meningkatkan komunikasi, mendorong kerjasama dan

memfasilitasi solusi konflik, akan tetapi partisipasi tidak mendelegasikan tanggung jawab. Manajer tetap bertanggung jawab atas keputusannya.

Menurut Fiedler yang dirangkum oleh Adrian Furnham (2004 : 297), Gaya kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja *Least Preferred Coworker* (LPC).

Menurut gaya ini pemimpin dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu :

a. Pemimpin termotivasi hubungan (*Relationship Motivated Leaders*)

Pemimpin tipe ini menekankan kepemimpinannya pada hubungan personal yang baik dengan para pengikutnya. Ia sangat memperhatikan apa yang dipikirkan dan dirasakan para pengikutnya. Di tempat kerja ia mendorong para pengikutnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mendorong mereka kreatif dalam memecahkan masalah.

b. Pemimpin sosioindependen (*Sosio – independent Leaders*)

Pemimpin jenis ini agak terpisah dan kurang terpengaruh apa yang dipikirkan para pengikutnya akan tetapi lebih terbuka terhadap lingkungannya. Ia lebih fleksibel dan belajar banyak dari pengalamannya ia menggunakan kemampuannya dalam berbagai kondisi.

c. Pemimpin termotivasi tugas (*Task - Motivated Leader*)

Pemimpin ini menemukan kepuasannya dari menyelesaikan tugasnya. Ia mempunyai percaya diri dari prestasi nyata daripada dari hubungan baik dengan orang lain. Ia merasa senang jika dapat bekerja dengan pedoman dan standar prosedur operasi yang jelas. Jika semua paduan tidak ada, maka mereka berupaya untuk membuatnya.

2.4 Sumber-sumber Kepemimpinan

Adapun sumber - sumber yang memungkinkan seseorang dapat diangkat menjadi pemimpin adalah :

2.4.1 Sifat - sifat seseorang (*personal traits*), seperti ketangkasan, keberanian, kecepatan mengambil keputusan, dan lain-lain.

2.4.2 Tradisi, kepemimpinan yang bersumber tradisi ini ada dua kemungkinan yaitu :

a. Menurut azas kelahiran atau keturunan, seperti anak raja menjadi raja, turunan bangsawan menjadi bangsawan, dll.

b. Menurut umur (azas senioritas), seperti orang yang paling tua umumnya atau yang paling tua dinasnya banyak pengalaman.

2.4.3 Kekuatan magis, dalam sejarah banyak terdapat orang-orang yang muncul sebagai pemimpin karena mempunyai kekuatan magis.

2.4.4 Pengalaman - pengalaman sebagai pemimpin dalam suatu lapangan pekerja memberi kepadanya prestige kepemimpinan. Maka dari itu, tidak mustahil jika orang yang demikian itu jika pindah lapangan pekerjaan, masih tetap menjadi pemimpin.

2.4.5 Kebutuhan yang kondisioner, seperti dalam suatu lingkungan atau, kelompok seseorang ingin menjadi pemimpin, dan kebetulan orang-orang lain dalam lingkungan itu menyerah atau tunduk untuk menjadikan dia seorang pemimpin.

2.4.6 Kecakapan khusus atau keahlian khusus. Sehingga mampu dan dapat bersaing dengan individu – individu yang lainnya.

2.4.7 Secara kebetulan, karena ada lowongan umpamanya, maka secara mendadak diangkat menjadi pemimpin (biasanya diperlukan pada kondisi waktu yang dadakan).

2.5 Faktor-faktor Yang Menentukan Tingkah Laku Pemimpin

Meskipun beberapa orang pemimpin mungkin memiliki keahlian dan jabatan dalam pekerjaan yang sama, selalu dilihat adanya perbedaan - perbedaan dalam sikap dan secara kepemimpinannya. Hal ini disebabkan karena faktor - faktor yang menentukan sikap tingkah laku. Pemimpin bermacam-macam, antara lain :

2.5.1 keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Sehingga mampu memimpin dengan baik dan bijaksana.

2.5.2 Macam pekerjaan yang harus dikerjakannya. Pemimpin harus tau macam - macam pekerjaan yang harus bisa diatur yang mana yang harus lebih dahulu dikerjakan dan mana pekerjaan yang dapat ditinggal terlebih dahulu.

2.5.3 Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Pemimpin harus memiliki sifat -sifat kepribadian yang berkarismatik dan dapat disegani oleh para bawahannya. Sehingga memiliki kepribadian yang berwibawa.

2.5.4 Sifat-sifat kepribadian pengikut (misalnya ; seseorang yang memimpin anak kecil, berlainan dengan orang yang memimpin orang dewasa).

2.5.5 Kekuatan yang dimiliki pemimpin. Pemimpin harus memiliki kekuatan yang melebihi para bawahannya, agar dapat memimpin para bawahannya dengan baik.

2.6 Peranan Dan Tugas Seorang Pemimpin

2.6.1 Peran seorang pemimpin

- a. Sebagai pelaksana (*Executive*) dan tidak boleh memaksakan kehendak pribadinya kepada umum.
- b. sebagai perencana (*Planner*). Pemimpin harus mampu menjadi perencana, agar para bawahan dapat bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin sebelumnya.
- c. sebagai seorang ahli (*Expert*), memiliki keahlian yang mendukung dirinya untuk menjalankan tugas sebagai pemimpin.
- d. Mewakili kelompok dalam tindakannya keluar (*Icon*). Keputusan para pemimpin hendaknya dapat mewakili keinginan dari kelompok atau bawahan yang di pimpinnya
- e. Mengawasi hubungan antar anggota kelompok (*Controller of internal relationship*). Pemimpin harus mengawasi hubungan antar anggota kelompok, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan mampu mencapai tujuan perusahaan.
- f. Bertindak sebagai pemberi ganjaran atau pujian dan hukuman (*Purveyor of rewards and punishment*). Para pemimpin harus mampu menjadi penentu atas kesalahan atau prestasi yang dilakukan oleh para bawahannya. Sehingga dapat untuk segera diambil tindakan.
- g. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*Arbitrator and Mediator*). Pemimpin seharusnya selalu bisa dan sanggup menjadi pihak yang netral ketika terjadi

kesalah pahaman antar anggota dan dapat menjadi penentu dalam kesalah pahaman tersebut.

- h. Merupakan bagian dari kelompok (*Exemplar*). Pemimpin seharusnya dapat menjadi bagian dari kelompok yang dipimpinnya. Sehingga para pemimpin tersebut tahu betul tentang kelompok yang dipimpinnya.
- i. Merupakan lambang dari pada kelompok (*Symbol of the group*). Pemimpin harus bisa menjadi ikon dalam kelompoknya dan mampu menjadi sorotan dalam kelompoknya.
- j. Pemegang tanggung jawab. Seorang pemimpin merupakan pemegang tanggung jawab, dimana saat kelompok tersebut membuat suatu kesalahan maka pemimpinnya lah yang bertanggung jawab atas kelompoknya. Sebaliknya, jika kelompok tersebut melakukan suatu prestasi, maka pemimpinnya lah yang mendapatkan pujian dan sanjungan.
- k. Sebagai pencipta tujuan (*Ideologist*) Atau pembuat konsep. Seorang pemimpin memiliki tugas untuk dapat menentukan ke arah manakah perusahaan akan bergerak. Ke arah yang lebih buruk atau ke arah yang lebih baik.
- l. Bertindak sebagai seorang ayah (*Father figure*) dalam suatu kelompok, seorang pemimpin tak ayalnya seperti seorang ayah yang harus bisa menerima segala keluhan dan kesah dari setiap individu di dalam kelompoknya, dan harus bisa memberikan jalan keluar terhadap segala masalah yang dihadapi oleh kelompoknya.

2.6.2 Sedangkan tugas seorang pemimpin antara lain :

- a. Menyadari kebutuhan – kebutuhan kelompoknya, dan segala keinginan dari individu yang ada di dalam kelompoknya.
- b. Dari keinginan – keinginan itu dapat dipetik keinginan – keinginan yang realistis dan yang benar – benar dapat dicapai.
- c. Meyakinkan kelompoknya mengenai apa – apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan.
- d. Menentukan jalan yang dapat di tempuh untuk mencapai atau mewujudkan kehendak – kehendak tersebut.

2.7 Syarat Kepemimpinan

Berikut ini adalah beberapa syarat kepemimpinan dalam pendidikan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian.

2.7.1 Rendah hati dan sederhana

Pemimpin yang sesungguhnya adalah pemimpin yang mampu menempatkan dirinya dalam kesederhanaan dan dapat memiliki sifat yang rendah hati. Sebab dengan bisa mengaturnya seorang pemimpin pada kesederhanaan dan kerendah hatiannya maka para bawahan yang dipimpinnya akan secara otomatis mengikuti sifat – sifat dari pimpinannya.

2.7.2 bersifat suka menolong

Seorang pemimpin harus memiliki sifat suka menolong, yang nantinya akan secara tidak langsung akan dilihat dan diteladani oleh para bawahannya.

Karena jika seorang pemimpin mempunyai sifat suka menolong kepada bawahannya, maka akan disenangi oleh para bawahannya.

2.7.3 sabar dan memiliki kestabilan emosi

Dalam menghadapi para bawahan yang dengan berbagai ragam latar belakang, maka seorang pemimpin dituntut untuk dapat sabar dan memiliki kestabilan emosi yang selalu dapat diatur. Sehingga para bawahan dapat merasa senang memiliki pemimpin yang sabar dan memiliki kestabilan emosi.

2.7.4 Percaya pada diri sendiri

Seorang pemimpin harus dapat percaya pada dirinya sendiri. Sebab dengan kepercayaan diri yang tinggi, maka seorang pemimpin pasti dapat memimpin para bawahannya dengan baik.

2.7.5 Jujur, adil, dan dapat dipercaya

Jujur, adil, dan dapat dipercaya adalah kunci dari seorang pemimpin yang dapat mengembangkan dirinya dan diri para bawahannya. Karena dengan jujur, adil dan dapat dipercaya maka seorang pemimpin sudah dengan benar melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

2.7.6 Ulet dan teliti dalam menjalankan tugasnya

Keuletan dan ketelitian adalah sesuatu yang penting dalam proses kepemimpinan. Karena dengan keuletan dan ketelitian dari seorang pemimpin, maka kesalahan dalam proses pengerjaan dalam suatu pekerjaan dapat diminimalisasikan.

2.7.7 Berani mengambil resiko

Pemimpin yang akan berhasil dalam kepemimpinannya adalah pemimpin yang berani dalam mengambil resiko yang tentu saja resiko tersebut telah dipertimbangkan secara matang agar resiko yang terjadi dapat diminimalisasikan sedikit mungkin. Sehingga keberhasilan dapat dicapai dengan resiko yang kecil.

2.7.8 Berpikiran strategis, kreatif, inovatif, positif, dan dinamis

Seorang pemimpin harus selalu memiliki pemikiran yang strategis, kreatif, inovatif, positif, dan dinamis. Karna dengan sifat – sifat tersebutlah maka seorang pemimpin dapat memimpin dalam kepemimpinannya kepada para bawahan dengan sangat baik sehingga para bawahan dapat bekerjasama dengan pemimpin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2.7.9 Berwawasan luas

Wawasan yang dimiliki seorang pemimpin haruslah wawasan yang luas bila dibandingkan dengan wawasan para bawahannya, karna wawasan yang luas dapat menjadikan pemimpin tersebut mengetahui keadaan disekitarnya yang dapat mendukung proses kepemimpinannya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.7.10 Berkeahlian dalam jabatannya

Pemimpin haruslah berkeahlian dalam jabatan yang disandangnya, karna dengan keahlian yang dimiliki pada jabatannya, maka pemimpin tersebut dapat mengetahui arah dan tujuan dari kepemimpinannya.

2.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu kondisi yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja dicapai apabila kepuasan karyawan terpenuhi.

Kuswadi (2004 :13) "*Kepuasan karyawan hakikatnya merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya*". Bila kepuasan karyawan itu rendah, maka akan menimbulkan buruknya kondisi dalam suatu organisasi. Gejala-gejala rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari kemangkiran (*absence*), dan pergantian karyawan (*labour turn over*).

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (1997 : 256), adalah : "*Job Satisfaction is Favorebleness Or Unfavorableness Which Employees View Their Work. It expresses the amount of egreement berween one's expectation of the job and rewards the job provides*"

Kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja ini menyatakan sejumlah persetujuan antara harapan seseorang dengan pekerjaannya dan penghargaan yang didapat dari pekerjaannya.

Marihot Tua Effendi (2002 : 291) merangkum pengertian kepuasan kerja dalam bukunya, berdasarkan pendapat P. Robbins yaitu :

" A person's job is more than just the obvious activities of shuffling paper, waiting on customer, co driving a truck. Job recuire interaction with co – worker and bosses, following organizational rule and policy, meeting performance

standard, living with working conditionsthat are often less than ideal and like “.

Apa sesungguhnya yang dinyatakan diatas adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terklait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan – aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.

Menurut Herzberg dalam Miftah Thoha (2004 : 230), Kepuasan dalam bekerja disebut motivator dan ketidak puasan disebut *factor hygiene*. Dimana *factor hygiene* ini bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja, sehingga faktor ini bertujuan untuk mencegah terjadinya rasa ketidakpuasan tetapi bukan penyebab terjadinya kepuasan. Adapun faktor yang dapat memotivasi pegawai adalah motivator, sehingga supaya para pegawai dapat termotivasi, maka ia harus mempunyai suatu pekerjaan yang selalu merangsang untuk berprestasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang akan kesukaannya dalam memandang pekerjaannya. Apabila karyawan suka dengan pekerjaannya maka akan dilihatkan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Apa sesungguhnya yang dinyatakan di atas adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan,tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan , dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

2.8.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan – aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek seperti dirangkumnya oleh Marihot tua (2002 : 291), yaitu

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman - teman pada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Pimpinan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara – cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkina seseorang dapat berkenbang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkina yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Berdasarkan faktor – faktor di atas maka dapat diambil penjelasan berikut :

2.8.2 Kepuasan kerja dan disiplin

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawannya baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawannya rendah.

2.8.3 Kepuasan kerja dan umur karyawan

Unsur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tuntutan kepuasannya relatif rendah.

2.8.4 Kepuasan kerja dan pimpinan

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Setiap individu yang masuk ke lingkungan kerja suatu organisasi membawa kebutuhan yang ingin dipenuhinya untuk berusaha mencapai tujuan. Apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi maka akan merasa puas, dan jika kebutuhan itu tidak terpenuhi ia akan mengalami ketidakpuasan, karena itu kepuasan mempunyai arti penting bagi sebuah organisasi.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya diukur dari materi saja tetapi ada juga yang bersifat non materi seperti adanya penghargaan terhadap hasil kerja, pemberian kepercayaan untuk menangani suatu pekerjaan tertentu dan keterlibatan dalam berbagai pengambilan keputusan bersama atasannya.

Kepuasan kerja prinsipnya bersifat pribadi atau individual. Artinya setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada individu tersebut. Perbedaan ini ditentukan oleh kebutuhan yang dirasakan dari nilai – nilai yang dianut individu dalam pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Dengan adanya suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dirasakan oleh setiap karyawan maka akan dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan tersebut untuk memenuhi kebutuhan itu yang belum terpuaskan yang akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya sehari – hari baik yang berdampak positif maupun negatif.

Dampak positif dari kebutuhan yang belum terpuaskan maka karyawan akan memacu diri meningkatkan kualitas kerjanya untuk berprestasi sehingga kepuasan dirinya yang diharapkan akan tercapai. Sedangkan dampak negatifnya adalah karyawan akan bersikap apriori atau acuh – tak acuh terhadap tugasnya sehingga akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja bersumber dari beberapa aspek yaitu keinginan, kebutuhan, dan harapan seseorang. Dalam hubungan ini kepuasan kerja mengungkapkan tingkat kesesuaian antara harapan dengan penghargaan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh keadaan psikologis misalnya sikap terhadap pekerjaan, ketrampilan dalam bekerja, bakat dan minat serta perasaan tenang dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan keadaan lingkungan adalah seperti tempat kerja, keadaan ruangan, sistem penerangan, waktu kerja dan waktu istirahat. Karyawan yang mampu mengendalikan diri dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja maka ia akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya.

Ada sebagian karyawan yang merasa puas jika segi ekonomi telah terpenuhi seperti gaji, kesehatan, dan keamanan serta ada juga sebagian karyawan akan merasa puas jika segi psikologis karyawan telah terpenuhi seperti promosi jabatan, pemberian penghargaan, dan adanya evaluasi dan supervisi terhadap pekerjaan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan dengan sepenuh hati perhatian pada tugasnya, tidak mudah jenuh dengan tugasnya, rajin termotivasi dan akan berusaha meningkatkan potensi dirinya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian sebab kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja. Dengan demikian, organisasi akan didukung oleh karyawan – karyawan yang memiliki stamina kerja yang baik, rendahnya tingkat absensi pegawai yang akan berdampak pada terciptanya keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja yang dihadirkan oleh karyawan itu sendiri sebagai hasil dari tingginya tingkat kepuasan kerja.

Ketidak puasannya karyawan dapat menimbulkan suatu situasi yang merugikan organisasi, seperti terganggunya kelancaran proses kerja maupun pada

karyawan itu sendiri. Ketidak puasan dapat berakibat pada perasaan frustrasi pada karyawan yang kemudian dapat memunculkan perilaku agresif atau karyawan tersebut menarik diri dari interaksi dengan lingkungannya.

Dua faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor organisasi, seperti sistem upah yang diterapkan, ada kualitas pengawasan, kerja dan perangsang sosial, serta kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Faktor individu, seperti kepribadian, status, dan perhatian yang sama terhadap para pekerja.

Dari faktor –faktor kepuasan kerja tersebut diatas bahwa faktor organisasi dan faktor individu merupakan faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja sehingga dengan demikian pekerjaan harus dibuat menjadi menarik sehingga ada perasaan senang terhadap pekerjaan, penuh gembira, semangat, bergairah, dan merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan dan lingkungan kerjanya harus mendukung terciptanya suasana seperti itu, dimana suasana tersebut dapat dibentuk atau diciptakan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Berdasarkan berbagai deskripsi teori tersebut diatas, maka yang disebut dengan kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan karyawan terhadap pekerjaan yang menyebabkan karyawan tersebut merasa puas ataupun tidak puas. Disamping itu kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan para karyawan, karna tingkat kepuasan karyawan tidak hanya dilihat dari upah saja, tetapi juga dari adanya perhatian yang diberikan oleh para pemimpin kepada para karyawan.

2.9 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut – pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi penting kedudukannya.

Menurut Edwin A. Loke (2002), *"Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin menghadapi dan melayani karyawan atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah – ubah"*. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah – ubah tergantung pada pengikut dan situasinya. Hal ini berarti seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku yang berbeda – beda dalam mempengaruhi pengikutnya. Maka apabila seorang pemimpin berhasil menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan atau individu yang dibawahinya maka akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja yang tinggi justru diinginkan oleh para pemimpin perusahaan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi tersebut telah dikelola dengan baik dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yang berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan beserta karyawannya.

Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan terhadap pemimpinnya adalah dengan bagaimana cara pemimpin tersebut menjalankan tugas kepemimpinannya. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu penilaian atau perasaan karyawan atas apa saja yang sudah dikerjakannya. Dampak kepuasan kerja perlu di pantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya.

Salah satu cara mengetahui suatu kepemimpinan yang berhasil adalah dengan mengetahui seberapa tinggi prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi yang dipimpinnya. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menciptakan suatu sistem kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi, mampu memanfaatkan setiap informasi yang terkumpul.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja karyawan dan juga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seseorang atas pekerjaannya untuk mencapai suatu kepuasan kerja, tergantung dari peran seorang pimpinan yang dapat mengarahkan dengan mempelajari kemampuan yang para karyawan miliki.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambara Umum PT. Mutiara Sakti, Jakarta

3.1.1 Lokasi penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berusaha mengumpulkan data secara lengkap dengan cara melakukan penelitian pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta yang berlokasi di Jln. Taman pluit sakti, V/17 A Pluit, Penjaringan, Jakarta – Utara, 14450. Perusahaan ini bergerak dalam bidang properti pada daerah Jakarta.

Penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana pola penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta diterapkan pada karyawannya, sehingga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.1.2 Sejarah PT. Mutiara Sakti, Jakarta

PT. Mutiara Sakti, Jakarta adalah perusahaan yang dibangun dan dikembangkan diatas landasan yang kuat, tercermin dari visi dan misi dari PT. Mutiara Sakti, Jakarta. PT. Mutiara sakti, Jakarta telah dipercaya mengembangkan dan mengelola kawasan modern di daerah Pluit, Jakarta – Utara.

Visi dari PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Adalah :

” Menjadi perusahaan properti yang menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dengan berorientasi pasar dan aspek lingkungan”.

Misi dari PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Adalah :

- a. Mengembangkan aset lahan dan bangunan yang dimiliki sesuai potensi dan trend pasar.
- b. Mengembangkan areal lahan – lahan baru sesuai potensi pengembangan tata ruang kota.
- c. Mengembangkan lahan dan bangunan dengan memperhatikan aspek lingkungan, dan aspek pelayanan kepada konsumen.
- d. Mengembangkan jasa properti dan pendukung lainnya dengan berorientasi pada bisnis utama perusahaan.
- e. Menmbangkan lahan-lahan DKI Jakarta dan sekitarnya yang ideal namun memiliki nilai potensial ekonomi strategis.
- f. Mempersiapkan sumber daya manusia perusahaan menjadi dapat diandalkan untuk mengisi posisi – posisi strategis pada pengembangan perusahaan.

PT. Mutiara Sakti, Jakarta adalah sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak 07 Agustus 2000, yang mana PT. Mutiara Sakti, Jakarta pada saat pertama kali didirikan bernama PT. Tiara Sakti Yang kemudian pada tanggal 07 Agustus 2008 berubah nama menjadi PT. Mutiara Sakti, Jakarta hingga saat ini.

PT. Mutiara Sakti, Jakarta menerima seluruh aset – aset yang dimiliki oleh PT. Tiara Sakti selaku perusahaan sebelumnya. Jadi berdiri dan eksisnya PT. Mutiara Sakti, Jakarta sebenarnya sudah berjalan sekitar 9 tahunan yang lalu. PT. Mutiara Sakti, Jakarta dikelola secara profesional dengan berorientasi bisnis. Perusahaan ini memiliki pengalaman dan landasan perusahaan yang kuat dibidang properti, baik dari segi manajemen, aset, dan sumber daya manusia yang handal, profesional, dan berintegrasi tinggi.

PT. Mutiara Sakti, Jakarta adalah suatu badan hukum yang berdiri berdasarkan akte notaris dengan notarisnya Rina Utami Djauhari, SH dengan nomor SIUP : 73/1.824.51 dan nomor NPWP : 02.379.271.6-047.000. Dan jam kerja yang berlaku pada perusahaan ini adalah dari hari senin sampai dengan jumat dari pukul 08.00 s/d 1600 WIB.

3.1.3 Struktur organisasi perusahaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki keinginan untuk berhasil dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut diperlukan sarana seperti organisasi yang akan mendukung keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan pada umumnya. Untuk itulah diperlukan adanya saling kerjasama antara bawahan dan atasan.

Kerja sama yang baik antara masing – masing anggota perusahaan dapat tercapai dengan baik jika perusahaan memiliki struktur organisasi dalam suatu perusahaan tentunya akan terjadi kesimpangsiuran tugas dan wewenang. Karena struktur organisasi berfungsi sebagai batasan wewenang

dan tugas seorang dalam suatu perusahaan dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi pada masing –masing pekerjaannya.

Struktur organisasi menunjukkan adanya kejelasan tentang wewenang, tugas dan tanggung jawab setiap orang atau bagian yang ada di dalam organisasi sebagai suatu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bentuk struktur organisasi yang luwes dan menunjang pelaksanaan kebijakan dan strategi usaha yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan sangatlah diperlukan.

PT. Mutiara sakti, Jakarta adalah organisasi tipe **garis dan staff**. Di dalam struktur organisasi PT. Mutiara sakti, Jakarta terdapat beberapa bagian pekerjaan yang masing – masing memiliki perbedaan tugas dan tanggung jawab, tetapi saling berkaitan dengan satu dengan yang lainnya, yaitu :

a. Komisaris

Tugas dan kewajiban komisaris antara lain adalah :

- 1) Komisaris mempunyai untuk mengawasi pekerjaan direksi dan melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan
- 2) Komisaris berhak atas biaya perseroan, meminta bantuan para ahli – ahli untuk melakukan pemeriksaan, memeriksa bukti – bukti surat dan direksi diwajibkan memberikan penjelasan tentang hal – hal yang dinyatakan yang perlu untuk pengawasan dan pemeriksaan.
- 3) Komisaris berhak membebaskan untuk sementara dari tugasnya seorang anggota direksi / lebih jika itu bertindak bertentangan dengan anggaran dasar, melalaikan kewajiban.

- 4) Komisaris diwajibkan menyelenggarakan rapat umum luar biasa para pemegang saham, yaitu rapat yang akan menentukan apakah anggota direksi yang bersangkutan diberhentikan / pembebas tugas dibatalkan.
- 5) Komisaris diwajibkan untuk mengurus perseroan untuk sementara waktu jika para anggota direksi dibebaskan untuk sementara dari tugas mereka.

b. Direktur utama

Adapun tugas dan tanggung jawab direktur utama antara lain :

- 1) Bertanggung jawab penuh dalam memimpin dan mengawasi jalannya perseroan secara keseluruhan.
- 2) Mempertanggung jawabkan jalannya perseroan serta hasil – hasil yang dicapai perseroan kepada komisaris.
- 3) Menentukan rencana –rencana strategis dan kebijakan umum (jangka panjang) dari perusahaan.
- 4) Mengambil keputusan bagi hal – hal yang sifatnya fatal bagi perseroan.
- 5) Mengadakan rapat evaluasi rutin dengan direktur pemasaran dan direktur keuangan.

c. Manajer keuangan

Manajer keuangan bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan, mengembangkan tujuan dan program kerja, strategi dan kebijakan dalam menjalankan kegiatan keuangan dan akuntansi. Manajer keuangan dibantu oleh seluruh staff bidang keuangan.

Tugas dan tanggung jawab mereka antara lain adalah :

- 1) Mengatur kegiatan administrasi dan akuntansi perseroan.

- 2) Mengatur penerimaan dan pengeluaran keuangan perseroan.
- 3) Mencari alternatif –alternatif permodalan yang cocok dengan kemampuan perseroan.
- 4) Mengatur pembayaran pinjaman dan piutang perseroan.
- 5) Menyusun laporan keuangan dan melaporkannya kepada direktur utama.

Manajer keuangan membawahi divisi penagihan hutang, yang bertugas menagih pembayaran pelanggan yang belum seluruhnya dilunasi / masih memiliki tunggakan – tunggakan.

d. Manajer pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan dan mengembangkan tujuan dan program kerja, strategi dan kebijakan dalam melakukan kegiatan promosi dan periklanan produk – produk perseroan.

Direktur pemasaran dibantu oleh seluruh staff bidang pemasaran.

Tugas dan tanggung jawab manajer pemasaran antara lain adalah :

- 1) Merencanakan dan melaksanakan semua pemasaran perseroan.
- 2) Mengkoordinasikan semua kegiatan pemasaran perseroan.
- 3) Menyusun laporan penjualan untuk setiap periode waktu.
- 4) Melakukan riset pemasaran yang telah dilakukan dan melaporkan secara berkala kepada direktur utama.

Manajer pemasaran membawahi sebuah divisi pemasaran yang membantu meringankan tugas – tugas manajer pemasaran dan melaksanakan seluruh tugas yang diberikan manajer pemasaran.

e. Manajer operasional

Tugas dan tanggung jawab manajer operasional antara lain adalah :

- 1) Melakukan pemesanan barang dengan pemasok apabila stok barang mulai berkurang.
- 2) Melakukan transaksi pembelian barang dengan wiraniaga.
- 3) Mengontrol dan memeriksa persediaan barang dan melaporkan kepada direktur utama.

f. Manajer Sumber daya manusia

Tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah :

- 1) Mencari, merekrut, dan memberikan pelatihan kepada karyawan.
- 2) Menetapkan besarnya gaji, uang pensiun, bonus tunjangan, pesangon, dan lain sebagainya bagi masing – masing karyawan.
- 3) Memelihara dan meningkatkan mutu, produktivitas, serta kesejahteraan seluruh karyawan.

Manajer sumber daya manusia membawahi divisi SDM yang bertugas membantu dan meringankan pekerjaan manajer SDM, serta melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh manajer SDM.

3.1.4 Bidang usaha PT. Mutiara Sakti, Jakarta

Ditengah suasana pasar yang semakin hiperkompetitif yang ditandai semakin banyaknya perusahaan sejenis yang menawarkan produk dan jasa yang sama, maka perusahaan yang dapat bertahan adalah perusahaan yang menciptakan kepuasan konsumen melalui peningkatan pelayanan secara terus

– menerus dan selalu menciptakan kemitraan yang sehat dengan dasar kepercayaan.

PT. Mutiara Sakti, Jakarta melakukan orientasi bisnis untuk mewujudkan pengembangan yang menguntungkan dan berwawasan lingkungan dan dalam hal pelayanan yang dapat menciptakan kesetiaan pelanggan, sehingga dapat bertahan di dalam pasar. PT. Mutiara sakti, Jakarta sadar betul bahwa itu semua didapatkan dengan cara tetap menjaga produk dan jasa yang dihasilkan.

Adapun macam – macam jenis produk dan jasa yang dihasilkan oleh PT. Mutiara sakti adalah :

- a. Produk furniture yang memiliki kelebihan dari produk furniture lainnya. Yaitu furniture yang dihasilkan hampir keseluruhannya menggunakan sistem manual yang pengerjaannya dilakukan oleh manusia, bukan dilakukan oleh mesin. Sehingga memiliki nilai estetika dan seni yang tinggi dan tidak bisa dari furniture yang pengerjaannya dilakukan oleh mesin.
- b. Jasa perencanaan arsitektur di bidang properti baik yang berskala (gedung perkantoran, Pusat perbelanjaan, pusat hunian) dengan kelebihan dari para arsitek yang telah berpengalaman di bidang perencanaan properti. Sehingga para arsitek tersebut akan sangat dapat mengerti segala keinginan yang diinginkan oleh para pelanggan dalam perencanaan arsitektur secara profesional.
- c. Jasa desain interior di bidang properti untuk dapat memaksimalkan fungsi dan estetika bagian dalam dari bangunan. Yang akan membuat para penghuni yang ada di dalamnya merasa aman dan nyaman. PT. Mutiara Sakti, Jakarta di

dukung oleh para desainer interior yang telah berpengalaman di bidang mendesain interior guna memenuhi keinginan dan harapan dari para pelanggan agar mendapatkan yang terbaik dalam pendesainan interior.

- d. Jasa kontraktor bidang properti untuk pembangunan suatu bangunan atau properti baik berskala kecil (rumah tinggal) ataupun berskala besar (gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, pusat hunian) dengan dikerjakan oleh para kontraktor dan pekerja yang telah berpengalaman di bidang pembangunan properti dengan tidak melupakan unsur kekuatan dan keindahan dari bangunan yang di bangunnya. Sehingga kepuasan dan keinginan dari pelanggan dapat terpenuhi dengan baik.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri – ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara – cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lainpun dapat melakukan hal yang sama. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah – langkah yang bersifat logis.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat **kausal** yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti,

Jakarta. Dengan menggunakan **Skala Likert** sebagai metode pengumpulan data skala pengukurannya.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara tentatif terhadap permasalahan yang diteliti yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Maka, hipotesis yang penulis dapat ajukan dalam topik penelitian saat ini adalah :

Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, jakarta.

3.4 Variabel Dan Pengukurannya.

3.4.1 Variabel penelitian

variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2003). Pada penelitian kausal ini ada dua variabel yang menjadi penentu hasil uji hipotesis yaitu :

a. Variabel bebas / independen (variabel X)

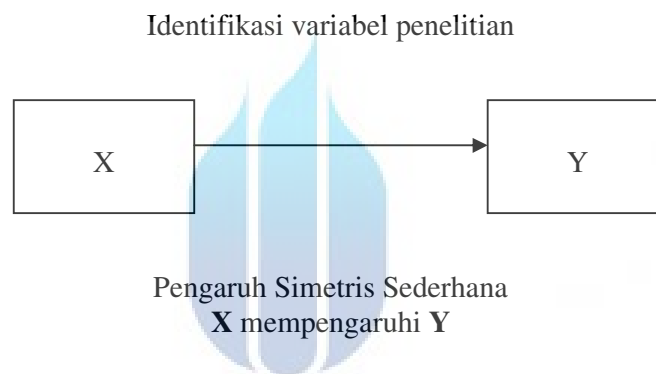
Yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor dan antecedent yang mempunyai pengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat).

Dalam penelitian ini **gaya kepemimpinan** merupakan variabel bebas, karena merupakan penentu adanya pengaruh dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

b. Variabel terikat / dependen (variabel Y)

yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabelnya adalah **kepuasan kerja karyawan**.



Dimana :

X = Gaya kepemimpinan

Y = Kepuasan kerja karyawan

3.4.2 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Skripsi penelitian ini menggunakan skala Likert pada kuisioner yang disebarkan kepada sampel penelitian dengan menggunakan data interval. Skala Likert merupakan metode yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap objek atau kejadian tertentu. Nama lain dari skala ini adalah *summated rating method*.

Skala pada kuisioner yang berisi dengan indikator – indikator ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif dan diberi bobot mulai angka 1 sampai dengan 5, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat setuju = diberi bobot nilai 5
- b. Setuju = diberi bobot nilai 4
- c. Ragu – ragu = diberi bobot nilai 3
- d. Tidak setuju = diberi bobot nilai 2
- e. Sangat tidak setuju = diberi bobot nilai 1

3.5 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut, tujuannya untuk memberikan batasan dan penjelasan dalam rangka analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel – variabel sebagai berikut :

3.5.1 Kisi – kisi instrumen (indikator) Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari kuisioner yang di isi oleh karyawan yang meliputi lima dimensi yaitu :

- a. Otokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kesanggupan untuk ” memaksakan ” keinginannya yang mampu untuk mengumpulkan para pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- b. Demokratik adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada ” kemampuan untuk menciptakan moral ” dan ” kemampuan untuk menciptakan kepercayaan ”.
- c. Paternalistik adalah bentuk antara gaya kepemimpinan demokratik dan otokrasi. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur – unsur demokratik.
- d. Partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan dimana para pemimpin memperoleh beberapa masukan dari karyawan, tetapi umumnya menggunakan wewenang untuk mengambil keputusan.

- e. Terima beres adalah gaya kepemimpinan yang menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan kepada bawahannya, pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan dari bawahannya.

3.5.2 Kisi – kisi Instrumen (indikator) Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari kuisioner yang di isi oleh karyawan yang meliputi dimensi yaitu :

a. Penghargaan

- 1) Imbalan adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai balasan dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Kesempatan promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 3) Kesejahteraan adalah taraf hidup seseorang yang dapat pula berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi kesejahteraan makin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai.

b. Lingkungan

- 1) Dukungan atasan dan rekan kerja adalah faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja dari seorang karyawan, karna keduanya akan selalu berinteraksi dengan pekerja itu sendiri.

- 2) Kondisi kerja yang mendukung adalah kondisi lingkungan fisik pekerjaan dan kondisi lingkungan psikologis pekerjaan yang saling berkaitan dengan pekerja itu sendiri sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, metode atau teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

3.6.1 Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan diisikan oleh responden sendiri. Tujuan menggunakan kuisisioner dalam penulisan ini adalah memperoleh informasi yang relevan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

3.6.2 Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dengan pihak – pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sehingga dapat diperoleh data yang digunakan sebagai penunjang analisis lebih lanjut.

3.7 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang diambil pada penelitian adalah karyawan pada PT. Mutiara sakti, jakarta.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik **simple random sampling**. Dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi tersebut, dan populasi dianggap homogen.

Jumlah karyawan yang ada di PT. Mutiara Sakti, Jakarta adalah sebanyak 121 orang yang terdiri atas 63 orang laki – laki dan 58 orang perempuan. Jika jumlah subyek besar, atau lebih dari 100 dapat diambil sampel antara 10% sampai 25% dari populasi. Sehingga jumlah sampel adalah $121 \times 25\% = 30$ orang, yang terdiri dari 21 orang laki – laki dan 9 orang perempuan. Jumlah tersebut jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi, sesuai pendapat Bailey dalam Metode penelitian Public Relation dan komunikasi, Rosady Ruslan (2003 : 140).

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan penulis dalam menganalisa data yang telah diperoleh adalah :

3.8.1 Analisa Statistik regresi linier sederhana melalui data yang diperoleh, penulis membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori – teori yang ada dengan menggunakan metode linier sederhana.

Dalam buku statistik J. Supranto (2000 : 242) dengan uji statistik atau juga dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan. (Variabel kepuasan kerja).

a = Harga Y bila X = 0 (Harga konstanta).

b = Angka atau arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Variabel gaya kepemimpinan).

Bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai penentu untuk mengambil kebijakan dalam perusahaan.

Nilai " a " dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Nilai " b " dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y : Nilai variabel bebas Y

a : Intersepsi yaitu titik potong garis dengan sumbu Y

b : Slope atau kemiringan garis yaitu perubahan rata – rata pada Y unruk setiap unit perubahan pada variabel X

X : Nilai variabel bebas X

n : Jumlah sampel

3.8.2 Pengujian hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah menentukan variabel X dan variabel Y. Setelah itu akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik yaitu uji-t pada daerah kritis dengan nyata sebesar $\alpha = 5\%$ secara dua arah. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan batasan dibawah ini, yaitu

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rumus t_{hitung} berikut ini :

$$T_{hitung} = t_{hit} = \frac{b}{Sb}$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x)^2 / n}}$$

$$Se = \frac{\sqrt{\sum y^2 - a \sum y - b \sum xy}}{n - 2}$$

Sb : Standar error of regression coefisient

Se : Standar error of estimate

Ho : $b = 0$ Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

Ha : $b \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan memiliki seorang pemimpin yang akan membantu untuk dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dalam bekerja, seorang bawahan akan sangat dipengaruhi oleh pimpinan, yang mana salah satu pengaruh dari pimpinan tersebut bagi para karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dimana dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja.

Sedangkan menurut pengamatan dari penulis, pelaksanaan kepemimpinan telah berjalan baik karena setiap individu pemimpin selalu berusaha untuk lebih banyak melibatkan anggota kelompoknya dalam memacu tujuan – tujuan yang ingin dicapai bersama, inti dari demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama tugas dan tanggung jawab dibagi – bagi menurut bidang kemampuannya masing – masing.

Dimana dampak dari pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta adalah bahwa beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama para bawahan oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana dan secara internal harus diberikan tugas dan tanggung jawab, disiplin. Akan tetapi tidak kaku dalam memecahkan masalah secara bersama – sama, kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab

pengawasan, komunikasi dengan bawahan harus bersifat terbuka dan dua arah agar segala tujuan perusahaan yang diinginkan bersama dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

4.2 Analisa Karakteristik Karyawan

Pada kasus penelitian ini karyawan PT. Mutiara sakti, Jakarta diikuti sertakan dalam menjawab setiap pertanyaan atau kuisioner yang akan diberikan oleh peneliti, adapun jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang mana jumlah karyawan tersebut merupakan jumlah sebagian dari karyawan yang berada pada PT. Mutiara sakti, Jakarta. Yang akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan pada PT. Mutiara sakti, jakarta. Adapun karakteristik karyawan yang digunakan antara lain adalah : Jenis kelamin, Usia, Lamanya bekerja, dan Pendidikan terakhir yang dicapai oleh para karyawan yang selanjutnya dapat ditampilkan dalam tabel – tabel dbawah ini.

4.2.1 Karakteristik karyawan menurut jenis kelamin

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui jenis kelamin dari para karyawan PT. Mutiara sakti, Jakarta. Karena latar belakang jenis kelamin para karyawan mungkin saja sedikit banyak dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. laki – laki	24	70,5 %
b. Perempuan	10	29,5 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 34 responden, terdapat 24 orang karyawan laki – laki atau sebanyak 70,5 %. Dan terdapat 10 orang karyawan perempuan atau sebanyak 29,5 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Mutiara sakti, jakarta sebagian besar adalah laki –laki.

4.2.2 Karakteristik usia

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut usia dapat mempengaruhi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Usia

Usia	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. 20 s.d 25 tahun	8	23,5 %
b. 26 s.d 35 tahun	14	41 %
c. 36 s.d 45 tahun	8	23,5 %
d. 46 s.d 55 tahun	4	12 %
e. lebih dari 55 tahun	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 34 responden, yang berusia 20 s.d 25 tahun sebanyak 23,5 %, 26 s.d 35 tahun sebanyak 41 %, 36 s.d 45 tahun sebanyak 23,5 %, 46 s.d 55 tahun sebanyak 12 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta sebagian besar berusia 26 s.d 35 tahun.

4.2.3 Karakteristik karyawan menurut tingkat pendidikan

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut tingkat pendidikan dapat mempengaruhi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Latar belakang pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. SMP	-	-
b. SMU	10	30 %
c. Diploma (D1 – D3)	16	47 %
d. S1	8	23 %
e. S2 / S3	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 34 responden, karyawan yang berpendidikan SMU sebanyak 30 %, Diploma (D1 – D3) sebanyak 47%, S1 sebanyak 23%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Mutiara Sakti, jakarta sebagian besar berpendidikan Diploma (D1–D3).

4.2.4 Karakteristik karyawan menurut lama bekerja

Dalam penggolongan karakteristik karyawan menurut lamanya bekerja, penulis membagi menjadi 5 kelompok yaitu : kurang dari 1 tahun, 1 s.d 2 tahun, 2 s.d 3 tahun, 3 s.d 5 tahun. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Kurang dari 1 tahun	-	-
b. 1 s.d 2 tahun	4	12 %
c. 2 s.d 3 tahun	14	41 %
d. 3 s.d 5 tahun	8	23,5 %
e. Lebih dari 5 tahun	8	23,5 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 34 responden, yang telah memiliki lama bekerja 1 s.d 2 tahun sebanyak 12 %, 2 s.d 3 tahun sebanyak 41 %, 3 s.d 5 tahun sebanyak 23,5 %, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 23,5 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta sebagian besar 2 s.d 3 tahun.

4.3 Analisis Gaya Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan analisis gaya kepemimpinan, peneliti menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan sebagai alat untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Untuk mengetahui lebih jelas

mengenai gaya kepemimpinan, maka berikut jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian.

Tabel 4.5

Pernyataan 1 : Pekerjaan yang tidak dapat saudara/i kerjakan sering dibantu oleh pimpinan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	26	76,5 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 76,5 % menjawab setuju, dan 17,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa dalam pekerjaan yang tidak dapat saudara/i kerjakan sering dibantu oleh pimpinan.

Tabel 4.6

Pernyataan 2 : Karyawan harus mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	30	88 %
c. Ragu – ragu	4	12 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 88 % menjawab setuju, dan 12 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa

karyawan harus mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Tabel 4.7

Pernyataan 3 : Diadakannya pengawasan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	20	58,5 %
c. Ragu – ragu	10	29,5 %
d. Tidak setuju	4	12 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 58,5 % menjawab setuju, 29,5 % menjawab ragu – ragu, dan 12 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila diadakannya pengawasan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.8

Pernyataan 4 : Diberikannya masukan atau petunjuk oleh pimpinan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	8	23,5 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 70,5 % menjawab setuju, 23,5 % menjawab ragu – ragu dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa

karyawan setuju jika diberikannya masukan atau petunjuk oleh pimpinan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan .

Tabel 4.9

Pernyataan 5 : Pimpinan mendeskripsikan tugas – tugas yang diberikan kepada para karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	20	58,5 %
c. Ragu – ragu	12	35,5 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 58,5 % menjawab setuju, 35,5 % menjawab ragu – ragu, dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila di dalam bekerja pimpinan selalu mendeskripsikan tugas – tugas yang diberikan kepada para karyawan.

Tabel 4.10

Pernyataan 6 : Karyawan selalu diajak berdialog oleh pimpinan mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	14	41 %
c. Ragu – ragu	12	35 %
d. Tidak setuju	4	12 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 41 % menjawab setuju, 35 % menjawab ragu – ragu, 12 % menjawab tidak setuju, dan 6

menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju di dalam pekerjaan karyawan selalu diajak berdialog oleh pimpinan mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Tabel 4.11

Pernyataan 7 : Ditetapkannya peraturan dan disiplin kerja oleh pimpinan kepada para karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	6	17,5 %
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 17,5 % menjawab sangat setuju, 70,5 % setuju, 6 % ragu – ragu, dan 6 % sangat tidak setuju. Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan setuju ditetapkannya peraturan dan disiplin kerja oleh pimpinan kepada para karyawan.

Tabel 4.12

Pernyataan 8 : Pimpinan saudara/i selalu menekankan bahwa setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat pada waktunya.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	6	17,5 %
b. setuju	26	76,5 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa 17,5 % menjawab sangat setuju, 76,5 % menjawab setuju, dan 6 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan setuju di dalam pekerjaan pimpinan selalu menekankan bahwa setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat pada waktunya.

Tabel 4.13

Pernyataan 9 : Didengarkannya keluhan kesah ataupun persoalan karyawan oleh pimpinan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	10	29,5 %
c. Ragu – ragu	22	64,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 29,5 % menjawab setuju, 64,5 % menjawab ragu – ragu dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan merasa ragu – ragu jika didengarkannya keluhan kesah ataupun persoalan karyawan oleh pimpinan.

Tabel 4.14

Pernyataan 10 : Saran dan kritik yang diberikan pimpinan sangat mendorong pekerjaan karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	8	23,5 %
c. Ragu – ragu	14	41 %
d. Tidak setuju	8	23,5 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 23,5 % menjawab setuju, 41 % menjawab ragu – ragu, 23,5 % menjawab tidak setuju, dan 6 % menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan ragu – ragu jika saran dan kritik yang diberikan pimpinan sangat mendorong pekerjaan karyawan..

Tabel 4.15

Pernyataan 11 : Lingkungan yang kondusif, diciptakan pimpinan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	30	88 %
c. Ragu – ragu	4	12 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 88 % menjawab setuju, 12 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika lingkungan yang kondusif, diciptakan pimpinan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.16

Pernyataan 12 : Ditumbuhkannya rasa semangat dan kebersamaan oleh pimpinan kepada karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	-	-
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	8	23,5 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa 70,5 % menjawab setuju, dan 23,5 % menjawab ragu – ragu, dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan setuju ditumbuhkannya rasa semangat dan kebersamaan oleh pimpinan kepada karyawan.

Tabel 4.17

Pernyataan 13 : Pemberian pujian dan penghargaan dari pimpinan atas keberhasilan kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	14	41 %
c. Ragu – ragu	12	35 %
d. Tidak setuju	4	12 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 41 % menjawab setuju, 35 % menjawab ragu – ragu, 12 % menjawab tidak setuju, dan 6 % menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pemberian pujian dan penghargaan dari pimpinan atas keberhasilan kerja karyawan.

Tabel 4.18

Pernyataan 14 : Pengurangan konflik oleh pimpinan pada lingkungan kerja, untuk kepuasan kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	6	17,5 %
b. setuju	26	76,5 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa 17,5 % menjawab sangat setuju, 76,5 % menjawab setuju, dan 6 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika pengurangan konflik oleh pimpinan pada lingkungan kerja, untuk kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.19

Pernyataan 15 : Pengambilan keputusan sepihak oleh pimpinan tanpa adanya masukan dari karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	8	23,5 %
c. Ragu – ragu	14	41 %
d. Tidak setuju	8	23,5 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 23,5 % menjawab setuju, 41 % menjawab ragu – ragu, 23,5 % menjawab tidak setuju, dan 6 % menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa

karyawan ragu – ragu jika pengambilan keputusan sepihak oleh pimpinan tanpa adanya masukan dari karyawan.

4.4 Analisis Kepuasan Kerja

Kuisisioner yang disebarkan kepada para karyawan adalah sebagai alat untuk mengetahui faktor. Dalam pelaksanaan analisis kepuasan kerja karyawan, penulis menggunakan faktor yang menjadi kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Untuk lebih jelas mengenai kepuasan kerja karyawan, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada para karyawan, sehubungan dengan penelitian yang dilakukan

Tabel 4.20

Pernyataan 1 : Karyawan berusaha untuk selalu hadir dan tepat waktu dalam bekerja.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	16	47 %
b. setuju	18	53 %
c. Ragu – ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 47 % menjawab sangat setuju, dan 53 % menjawab setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju di dalam bekerja karyawan berusaha untuk selalu hadir dan tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.21

Pernyataan 2 : Sistem kenaikan gaji yang di tetapkan oleh perusahaan membuat saudara/i merasa puas dan tenang dalam bekerja.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	18	53 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	6	17,5 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 53 % menjawab setuju, 17,5 % menjawab ragu – ragu, 17,5 menjawab tidak setuju, dan 6 % menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju di dalam pekerjaan sistem kenaikan gaji yang di tetapkan oleh perusahaan membuat karyawan merasa puas dan tenang dalam bekerja.

Tabel 4.22

Pernyataan 3 : promosi yang ditetapkan perusahaan membuat anda puas dalam bekerja.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	4	12 %
b. setuju	10	29,5 %
c. Ragu – ragu	14	41 %
d. Tidak setuju	6	17,5 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 12 % menjawab sangat setuju, 29,5 % menjawab setuju, 41 % menjawab ragu – ragu, dan 17,5 % menjawab tidak setuju.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan ragu – ragu bahwa promosi yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan puas dalam bekerja.

Tabel 4.23

Pernyataan 4 : Dalam menjalankan pekerjaan, saudara/i berusaha untuk hadir karena karyawan menyukai kerja sama yang baik antara karyawan maupun dengan atasan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	6	17,5 %
b. setuju	22	65 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 17,5 % menjawab sangat setuju, 65 % menjawab setuju, 17,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika dalam menjalankan pekerjaan, karyawan berusaha untuk hadir karena karyawan menyukai kerja sama yang baik antara karyawan maupun dengan atasan.

Tabel 4.24

Pernyataan 5 : pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat saudara/i senang mengerjakannya.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	4	12 %
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 12 % menjawab sangat setuju, 70,5 % menjawab setuju, 17,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya.

Tabel 4.25

Pernyataan 6 : Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan demi kepentingan perusahaan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	8	23,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 70,5 % menjawab setuju, 23,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan demi kepentingan perusahaan.

Tabel 4.26

Pernyataan 7 : Rasa puas dengan suasana kerja di perusahaan, tercipta karna komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	4	11,5 %
b. setuju	26	76,5 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 11,5 % menjawab sangat setuju, 76,5 % menjawab setuju, 6 % menjawab ragu – ragu, dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa rasa puas dengan suasana kerja di perusahaan, tercipta karna komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.27

Pernyataan 8 : Penciptaan hubungan kerja yang menyenangkan oleh pimpinan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	4	12 %
b. setuju	28	82 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 12 % menjawab sangat setuju, 82 % menjawab setuju, 6 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila penciptaan hubungan kerja yang menyenangkan oleh pimpinan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.28

Pernyataan 9 : Kesempatan memperoleh promosi pada perusahaan, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	8	24 %
b. setuju	6	17,5 %
c. Ragu – ragu	14	41 %
d. Tidak setuju	6	17,5 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 24 % menjawab sangat setuju, 17,5 % menjawab setuju, 41 % menjawab ragu – ragu, dan 17,5 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan ragu – ragu apabila kesempatan memperoleh promosi pada perusahaan, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.29

Pernyataan 10 : Bangkitnya gairah kerja karyawan karna sikap dan perilaku dari pimpinan terhadap karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	10	29,5 %
b. setuju	18	53 %
c. Ragu – ragu	4	11,5 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 29,5 % menjawab sangat setuju, 53 % menjawab setuju, 11,5 % menjawab ragu – ragu, dan 6 % menjawab tidak setuju.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa bangkitnya gairah kerja karyawan karna sikap dan perilaku dari pimpinan terhadap karyawan.

Tabel 4.30

Pernyataan 11 : Saran – saran dari pimpinan sangat dibutuhkan sewaktu menghadapi persoalan dalam bekerja.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	18	53 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	6	17,5 %
e. Sangat tidak setuju	2	6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 53 % menjawab setuju, 17,5 % menjawab ragu – ragu, 17,5 menjawab tidak setuju, dan 6 % menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju adanya saran – saran dari pimpinan sangat dibutuhkan sewaktu menghadapi persoalan dalam bekerja.

Tabel 4.31

Pernyataan 12 : Pemberian bimbingan dari pimpinan tentang cara mencapai keberhasilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	6	17,5 %
b. setuju	22	65 %
c. Ragu – ragu	6	17,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 17,5 % menjawab sangat setuju, 65 % menjawab setuju, 17,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju jika pemberian bimbingan dari pimpinan tentang cara mencapai keberhasilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Tabel 4.32

Pernyataan 13 : Sebagian harapan saudara/i terpenuhi di tempat kerja sekarang.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	2	6 %
b. setuju	24	70,5 %
c. Ragu – ragu	8	23,5 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 6 % menjawab sangat setuju, 70,5 % menjawab setuju, 23,5 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan sebagian harapan saudara/i terpenuhi di tempat kerja sekarang.

Tabel 4.33

Pernyataan 14 : Pencapaian rasa puas telah tercapai pada perusahaan tempat bekerja sekarang.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	4	12 %
b. setuju	28	82 %
c. Ragu – ragu	2	6 %
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 12 % menjawab sangat setuju, 82 % menjawab setuju, 6 % menjawab ragu – ragu. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan Pencapaian rasa puas telah tercapai pada perusahaan tempat bekerja sekarang.

Tabel 4.34

Pernyataan 15 : Telah dimilikinya pimpinan yang ” hebat ” guna pencapaian tujuan bersama dan perusahaan.

Jawaban	Jumlah responden	Prosentase (%)
a. Sangat setuju	10	29,5 %
b. setuju	18	53 %
c. Ragu – ragu	4	11,5 %
d. Tidak setuju	2	6 %
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : Hasil kuisioner

Dari tabel diatas, terlihat bahwa 29,5 % menjawab sangat setuju, 53 % menjawab setuju, 11,5 % menjawab ragu – ragu, dan 6 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa sistem insentif atas prestasi kerja terasa baik dan jelas pada perusahaan ini

4.5 Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya kepemimpinan dengan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta, di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 16(Statistical Programe for Social Sciences) dari data yang

diperoleh di dalam penelitian ini setelah diproses di peroleh (Print Out) sebagai berikut :

Tabel 4.35
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Analisis regresi pada lampiran tabel Variable Entered Removed, menunjukkan bahwa semua variable digunakan dalam analisis regresi yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas. (Independent Variable), sedangkan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable).

Tabel 4.36
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.334	6.199

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Pada tabel model Summary terdapat nilai R square sebesar 0,354, artinya bahwa 0,354 didapat dari perhitungan regresi antara variabel bebas (Independent variable) yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat (Dependent variable) yaitu Kepuasan Kerja karyawan. Yang berarti bahwa 35,4 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 64,6 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor – factor yang lainnya.

Tabel 4.37
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.938	9.547		1.879	.069
Gaya_Kepemimpinan	.738	.176	.595	4.191	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) koefisien regresi (b) serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Dari tabel tersebut di peroleh persamaan regresi :

$$Y = 17,938 + 0,738 X$$

Dimana Y merupakan kepuasan kerja karyawan, sedangkan X merupakan gaya kepemimpinan. Nilai sebesar 17,938 (α) menyatakan bahwa jika perusahaan tidak memberikan Gaya Kepemimpinan maka Kepuasan Kerja di perusahaan tersebut sebesar 17,938, sedangkan nilai 0,738 merupakan regresi (b) yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan.

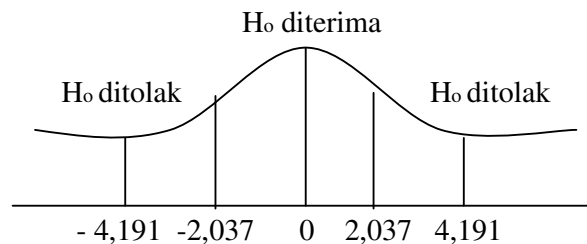
Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan nilai tersebut dibawah nilai probabilitas yang sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, dan terdapat pengaruh diantara dua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.



Tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = jumlah data – 2 atau $34 - 2 = 32$ dan uji dilakukan dengan dua sisi di dapat nilai sebesar 2,037 dengan membandingkan statistik hitung dengan statistic tabel, statistic t hitung dari tabel output SPSS terlihat bahwa t hitung adalah 4,191.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima

dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $T_{hitung} 4,191 > T_{tabel} 2,037$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan penyebaran kuesioner kepada para responden pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta dan juga hasil dari analisa dan pembahasan, maka penulis telah mendapatkan suatu kesimpulan mengenai judul dari skripsi ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Kesimpulan yang telah dibuat oleh penulis antara lain adalah :

5.1.1 Peranan gaya kepemimpinan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan juga memberikan pengaruh yang kuat pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,354, artinya bahwa 0,354 didapat dari perhitungan regresi antara variabel bebas (Independent variable) yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat (Dependent variable) yaitu Kepuasan Kerja karyawan. Yang berarti bahwa 35,4 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 64,6 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor – factor yang lainnya.

5.1.2 Kontribusi dari gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari nilai konstanta (α) koefisien regresi (b) serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Di peroleh persamaan regresi : $Y = 17,938 + 0,738 X$

nilai sebesar 17,938 menyatakan bahwa jika perusahaan tidak memberikan Gaya Kepemimpinan, maka Kepuasan Kerja di perusahaan tersebut sebesar 17,938, sedangkan nilai 0,738 merupakan regresi (b) yang menunjukkan bahwa setiap

adanya kenaikan Gaya Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

5.1.3 Berdasarkan nilai probabilitas, Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Nilai signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan nilai tersebut dibawah nilai probabilitas yang sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan terdapat pengaruh diantara dua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

5.1.4 Tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = jumlah data – 2
atau

$34 - 2 = 32$ dan uji dilakukan dengan dua sisi di dapat nilai sebesar 2,037 dengan membandingkan statistik hitung dengan statistic tabel, statistic t hitung dari tabel output SPSS terlihat bahwa t hitung adalah 4,191.

Dapat dilihat bahwa T hitung 4,191 lebih besar dari T tabel 2,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta.

5.2 Saran

Adapun saran penulis untuk PT. Mutiara sakti, Jakarta adalah :

- 5.2..1 Disarankan agar pimpinan dapat lebih peka terhadap berbagai faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja dari para karyawan seperti kecemburuan sosial, kurangnya promosi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rekan kerja yang kurang menyenangkan, gaya kepemimpinan yang kurang disukai, dan lain sebagainya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan.
- 5.2.2 Kepuasan kerja karyawan sudah berjalan baik terlihat dari loyalitas yang diberikan karyawan pada perusahaan sangat tinggi. Tetapi perlu ditingkatkan lagi dalam memberi kepuasan dengan cara lebih memperhatikan faktor – faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang antara lain adalah gaji, gaya kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, lingkungan kerja, dan promosi. Dan sikap yang sangat baik diperlukan bagi karyawan dari pimpinannya, karena dengan kepuasan kerja, karyawan bisa lebih giat, dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya, serta kinerjanya menjadi lebih baik. Pimpinan diharapkan untuk harus lebih memberikan peluang atau kesempatan kepada karyawan secara merata agar tidak terjadi kecemburuan sosial di dalam perusahaan dan menjalankan sistem promosi, pengembangan karier dan juga mutasi yang ada di perusahaan. Sehingga karyawan merasa mempunyai kesempatan yang lebih luas dalam mengembangkan kariernya dan tetap loyalitas terhadap perusahaan.

5.2..4 Diharapkan pimpinan pada PT. Mutiara sakti, Jakarta selalu senantiasa untuk berusaha lebih giat lagi melakukan pendekatan kepada para karyawan. Diharapkan pemimpin mau turun langsung kebawah untuk melihat hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan, dan mau menampung segala kritik dan saran, sehingga karyawan dapat berinisiatif, berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan. Yang berguna bagi kepentingan dan kelangsungan di masa yang akan datang dari PT. Mutiara Sakti, Jakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Malayu, S.P.hasibuan. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfa Beta.
- Handoko, T.hani. 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jogjakarta : BPFE.
- Santoso, Singgih. 2008, SPSS Versi 16 "Mengolah Data Statistik Secara Profesional". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Heizer, Jay. Render, Barry. 2005. Management Operations. Jakarta : Salemba Empat.
- Arifin, Zaenal. Tasai, S.Amran. 2004. Cermat berbahasa Indonesia. Jakarta : Akademika Pressindo.
- Arifin, Zaenal. 2003. Dasar – Dasar Penulisan Karangan Ilmiah. Jakarta : PT. Grasindo.
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Data responden mohon di isi dengan cara memberikan tanda silang pada pilihan saudara/i, sesuai dengan identitas saudara/i.
2. Dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara/i untuk memberikan jawaban sejujurnya. Saudara/i tidak perlu ragu untuk memilih jawaban yang kiranya sesuai dengan pendapat saudara/i, karena nama saudara/i tidak perlu di cantumkan.
3. Terima kasih atas kerjasama yang telah saudara/i berikan melalui pengisian kuesioner ini.

DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin saudara/i :

- a. Laki – laki
- b. Perempuan

2. Usia saudara/i saat ini :

- a. 18 s/d 25 tahun
- b. 26 s/d 35 tahun
- c. 36 s/d 45 tahun
- d. 46 s/d 55 tahun
- e. Lebih dari 55 tahun

3. lama saudara/i bekerja pada PT. Mutiara sakti, Jakarta :

- a. Kurang dari 1 tahun
- b. 1 s/d 2 tahun
- c. 2 s/d 3 tahun
- d. 3 s/d 5 tahun
- e. lebih dari 5 tahun

4. Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil saudara/i selesaikan :

- a. SMP
- b. SMU
- c. Diploma (D1 – D3)
- d. S1
- e. S2 / S3

Keterangan pengisian kuesioner

SS : sangat setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

STS : sangat tidak setuju

R : Ragu – ragu

GAYA KEPEMIMPINAN

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Pekerjaan yang tidak dapat saudara/i kerjakan sering dibantu oleh pimpinan.					
2.	Karyawan harus mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.					
3.	Diadakannya pengawasan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.					
4.	Diberikannya masukan atau petunjuk oleh pimpinan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
5.	Pimpinan mendeskripsikan tugas – tugas yang diberikan kepada para karyawan.					
6.	Karyawan selalu diajak berdialog oleh pimpinan mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.					
7.	Ditetapkannya peraturan dan disiplin kerja oleh pimpinan kepada para karyawan.					

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
8.	Pimpinan saudara/i selalu menekankan bahwa setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat pada waktunya.					
9.	Didengarkannya keluhan kesah ataupun persoalan karyawan oleh pimpinan.					
10.	Saran dan kritik yang diberikan pimpinan sangat mendorong pekerjaan karyawan					
11.	Lingkungan yang kondusif, diciptakan pimpinan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.					
12.	Ditumbuhkannya rasa semangat dan kebersamaan oleh pimpinan kepada karyawan.					
13.	Pemberian pujian dan penghargaan dari pimpinan atas keberhasilan kerja karyawan.					
14.	Pengurangan konflik oleh pimpinan pada lingkungan kerja, untuk kepuasan kerja karyawan.					
15.	Pengambilan keputusan sepihak oleh pimpinan tanpa adanya masukan dari karyawan.					

Keterangan pengisian kuesioner

SS : sangat setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

STS : sangat tidak setuju

R : Ragu – ragu

KEPUASAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Karyawan berusaha untuk selalu hadir dan tepat waktu dalam bekerja.					
2.	Sistem kenaikan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saudara/i merasa puas dan tenang dalam bekerja.					
3.	Promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan membuat anda puas dalam bekerja.					
4.	Dalam menjalankan pekerjaan saudara/i berusaha untuk hadir karena saudara/i menyukai kerja sama yang baik antara karyawan maupun dengan atasan.					
5.	Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat saudara/i merasa senang mengerjakannya.					
6.	Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan demi kepentingan perusahaan.					
No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS

7.	Rasa puas dengan suasana kerja di perusahaan, tercipta karna komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
8.	Penciptaan hubungan kerja yang menyenangkan oleh pimpinan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan.					
9.	Kesempatan memperoleh promosi pada perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja saudara/i.					
10.	Bangkitnya gairah kerja karyawan karna sikap dan perilaku dari pimpinan terhadap karyawan.					
11.	Saran – saran dari pimpinan sangat dibutuhkan sewaktu menghadapi persoalan dalam bekerja.					
12.	Pemberian bimbingan dari pimpinan tentang cara mencapai keberhasilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.					
13.	Sebagian harapan saudara/i terpenuhi di tempat kerja sekarang.					
14.	Saudara/i merasa puas bekerja kepada perusahaan tempat saudara/i bekerja sekarang.					
15.	Saudara/i merasa telah memiliki pimpinan yang ” hebat ” guna pencapaian tujuan perusahaan.-					

Tabel

Hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	54
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	52
4	4	4	3	3	3	1	4	4	1	1	4	3	1	4	1	41
5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	51
6	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	51
7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
8	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
9	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	5	61
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	63
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	56
13	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	44
14	5	4	4	2	4	5	1	3	3	2	4	2	5	3	2	49
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	61
16	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
19	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	54
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	52
21	4	4	3	3	3	1	4	4	1	1	4	3	1	4	1	41
22	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	51
23	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	51
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
25	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
26	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	5	61
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	56
30	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	44
31	5	4	4	2	4	5	1	3	3	2	4	2	5	3	2	49
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	61
33	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
																1832

Tabel

Hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	54
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	64
3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57
4	4	1	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62
6	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	55
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
9	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	47
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
11	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	63
12	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	50
13	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	51
14	5	4	4	3	3	4	2	3	5	2	4	3	4	3	2	51
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	54
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	64
20	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57
21	4	1	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62
23	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	55
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
26	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	49
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
28	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	63
29	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	50
30	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	51
31	5	4	4	3	3	4	2	3	5	2	4	3	4	3	2	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
34	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
																1962

Tabel
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Tabel 4.36
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.334	6.199

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Tabel 4.37
Coefficients^a

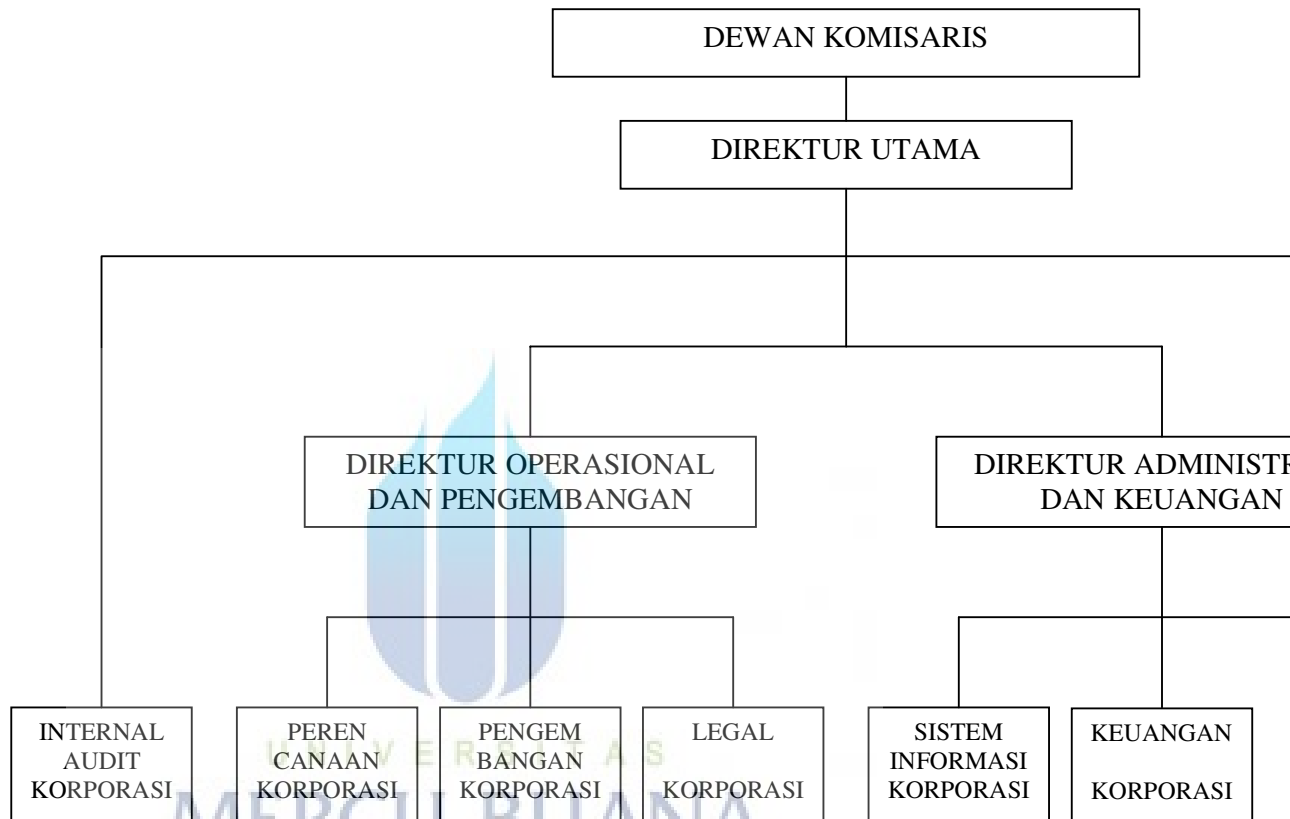
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.938	9.547		1.879	.069
	Gaya_Kepemimpinan	.738	.176	.595	4.191	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Tabel t (pada taraf signifikansi 0,05)
1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi	
	0,025	0,05
1	12,706	6,314
2	4,303	2,920
3	3,182	2,353
4	2,776	2,132
5	2,571	2,015
6	2,447	1,943
7	2,365	1,895
8	2,306	1,860
9	2,262	1,833
10	2,228	1,812
11	2,201	1,796
12	2,179	1,782
13	2,160	1,771
14	2,145	1,761
15	2,131	1,753
16	2,120	1,746
17	2,110	1,740
18	2,101	1,734
19	2,093	1,729
20	2,086	1,725
21	2,080	1,721
22	2,074	1,717
23	2,069	1,714
24	2,064	1,711
25	2,060	1,708
26	2,056	1,706
27	2,052	1,703
28	2,048	1,701
29	2,045	1,699
30	2,042	1,697
31	2,040	1,696
32	2,037	1,694
33	2,035	1,692
34	2,032	1,691
35	2,030	1,690
36	2,028	1,688
37	2,026	1,687
38	2,024	1,686
39	2,023	1,685
40	2,021	1,684

Struktur Organisasi PT. Mutiara Sakti, Jakarta.



Sumber : PT. Mutiara sakti, Jakarta.

SURAT KETERANGAN

Dengan dikeluarkannya surat ini, menyatakan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini atas nama PT. Mutiara Sakti, Jakarta. Menerangkan bahwa :

Nama : **Cholid Munandar**
Universitas / Akademi : **UNIVERSITAS MERCU BUANA**
Fakultas / Jurusan : **Ekonomi / Manajemen**
Nomor induk mahasiswa : **43105010 – 064**

Adalah benar telah melakukan riset atau penelitian pada PT. Mutiara Sakti, Jakarta untuk keperluan bahan pembuatan laporan Akademis. Dengan judul penelitian :

”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA SAKTI, JAKARTA”.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30, Juli, 2009

PT. Mutiara sakti, Jakarta.

(Taslim)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cholid Munandar
Nomor Telepon : 08561501711 / 08811084612 / 021-5810323
Tempat / Tanggal lahir : Jakarta, 07, Agustus, 1987
Usia : 22 tahun
Agama : Islam
Tempat tinggal : Jalan. Cempaka Raya, No. 02, Rt. 003 / 011, Kel.
Rawa buaya, Kec. Cengkareng, Jakarta Barat,
11740.

Pendidikan Formal

1993 – 1999 : SDN 06 pagi, Kembangan, Jakarta Barat
1999 – 2002 : SMPN 215, Kembangan, Jakarta Barat
2002 – 2005 : SMAN 101, Joglo Utara, Jakarta Barat
2005 – 2009 : Universitas mercu Buana, Meruya Selatan, jakarta
barat
(S1) Ekonomi Manajemen

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, Juli, 2009

Saya yang bersangkutan,

(Cholid Munandar)