

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PERILAKU PEGAWAI
PADA PT. JARDINE TANGGUH TRANSPORT SERVICE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh
GELAR SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

SKRIPSI

Program Studi Manajemen



Nama : ANDRE RIZKI NUGRAHA

NIM : 0310311-242

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRE RIZKI NUGRAHA
NIM : 0310311-242
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN PERILAKU PEGAWAI PADA
PT. JARDINE TANGGUH TRANSPORT
SERVICES.

TANGGAL UJIAN SKRIPSI :

Disahkan Oleh
Pembimbing,

(Dra. Evawati Khumaedi ,M.Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya , SE . M.si.)

Tanggal :

(Tafiprios, SE .MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan karunia rahmat serta taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

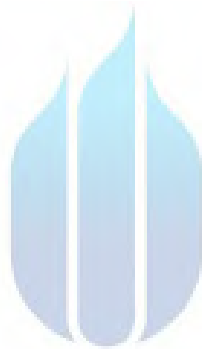
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta. Dalam kesempatan ini penulis menyampikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, dorongan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr.Ir.H Suharyadi, MS, Selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Bapak Drs Hadri Mulya M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Bapak Tafipros, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Dra. Evawati Khumaedi. M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi bimbingan, serta mencurahkan pikiran dan tenaganya dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan do'a, bimbingan dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.

7. Kepada rekan-rekan sejawat, mahasiswa seangkatan dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi dengan sebaik mungkin, apabila terdapat kekurangan penulis menerima kritik dan saran membangun guna perbaikan skripsi ini.

Semoga semua kebaikan yang penulis terima mendapat balasan oleh Tuhan yang Maha Kuasa.. Semoga skripsi dapat bermanfaat bagi pembaca.



Jakarta, September 2007

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1. Tujuan Penelitian	3
2. Kegunaan Penelitian	3
a. Bagi penulis	3
b. Bagi Perusahaan	4
c. Bagi Masyarakat	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7

B. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	9
1. Kepemimpinan	9
2. Gaya Kepemimpinan	11
C. Kinerja	15
1. Pengertian Kinerja	15
2. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja	16
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja organisasi/perusahaan	17
4. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja	17
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Organisasi	22
1. Lokasi Penelitian	22
2. Sejarah dan Uraian Singkat	22
3. Struktur Perusahaan	25
B. Metode Penelitian	27
C. Hipotesis	27
D. Sampel Penelitian	27
E. Variabel dan Pengukuran	28
F. Definisi Operasional Variabel	28
G. Metode Pengumpulan Data	29
H. Metode Analisa Data	30

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Reponden	33
B. Analisis Gaya Kepemimpinan	35
C. Analisis Perilaku Pegawai PT.JTTS	41

D. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Pada PT. JTTS	47
---	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pendekatan Kepemimpinan	13
Gambar 2 Tahap-Tahap Program Dorongan Positif	18
Gambar 3 Kepemimpinan Situasional	20



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jenis Kelamin	33
Tabel 2	Usia Responden	33
Tabel 3	Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4	Masa Kerja	34
Tabel 5	Tanggapan responden mengenai pembagian tugas yang adil terhadap staff	35
Tabel 6	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu pemimpin	35
Tabel 7	Tanggapan responden mengenai kejelasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan	36
Tabel 8	Tanggapan responden mengenai pemberian pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya	36
Tabel 9	Tanggapan responden mengenai permintaan pemimpin untuk membuat laporan reguler	37
Tabel 10	Tanggapan responden mengenai pemimpin harus menganggap karyawan sebagai mitra	37
Tabel 11	Tanggapan responden mengenai izin karyawan bila tidak masuk sakit	38
Tabel 12	Tanggapan responden mengenai sikap pemimpin yang demokratis dan tidak otoriter	38
Tabel 13	Tanggapan responden mengenai pemimpin harus membackup bawahan bila mengalami kesulitan atau masalah sehubungan dengan pekerjaan	39
Tabel 14	Tanggapan responden mengenai pimpinan harus menjadi figur panutan bagi bawahannya	39
Tabel 15	Tanggapan responden mengenai pimpinan perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran, kritik serta keluhan dari bawahan	40

Tabel 16	Tanggapan responden mengenai pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja bawahannya	40
Tabel 17	Tanggapan responden tentang berusaha untuk patuh taat terhadap tata tertib perusahaan	41
Tabel 18	Tanggapan responden selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	42
Tabel 19	Tanggapan responden selalu menggunakan waktu bekerja sudah efektif dan efisien	42
Tabel 20	Tanggapan responden merasa nyaman dengan situasi kerja yang tercipta di perusahaan	43
Tabel 21	Tanggapan responden merasa senang pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan apabila terjadi kesulitan kerja	43
Tabel 22	Tanggapan responden pimpinan dan bawahan selalu berusaha mencari cara-cara kerja baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	44
Tabel 23	Tanggapan responden tidak pernah menunda-nunda pekerjaan sampai dengan esok hari	44
Tabel 24	Tanggapan responden senang pimpinan menyediakan media bekerja yang mengikuti kemajuan esok hari	45
Tabel 25	Tanggapan responden sangat senang atas kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan	45
Tabel 26	Tanggapan responden senang dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan	46
Tabel 27	Tanggapan responden senang karena prestasi kerja saya selalu dinilai ..	46
Tabel 28	Tanggapan responden betah bekerja pada perusahaan ini	47
Tabel 29	Descriptive Statistics	47
Tabel 30	Correlations	48
Tabel 31	Variables Entered/Removed	49
Tabel 32	Model Summary	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor sukses dan berhasilnya suatu perusahaan adalah didukung sumber daya manusia yang berpotensi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ini adalah pegawai dan pimpinannya. Faktor ini bagi suatu perusahaan sangat tergantung pada sifat dan gaya kepemimpinan yang tepat guna dan berdaya guna. Ketepatan daya guna ini berlaku untuk semua lini dari mulai pegawai lini bawah sampai dengan lini atas, dimana segala kebijakan dan ketentuan itu diarahkan oleh pimpinan. Perilaku, kebijakan, keputusan serta tanggung jawabnya seorang pemimpin itu sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi yang ditanganinya. Pemimpin juga bertanggung jawab atas kenyamanan kerja para stafnya, menentukan strategi efesiensi & efektifnya suatu pekerjaan, tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai.

Dalam suatu organisasi interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pimpinannya sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perilakunya, sehingga fungsi manajer adalah mempengaruhi dan mengajak serta menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan, ketekatan mengerjakan suatu tugas yang diemban. Pemimpin harus dapat menimbulkan keinginan bawahan untuk bekerja sama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki dengan bijaksana dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin dan dapat memotivasi untuk menimbulkan semangat kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif

dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang sangat menentukan dalam melakukan kegiatan perusahaan, maka segala motivasi dan pembinaan kualitas tenaga kerja harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pemimpin dalam gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan baik secara moril maupun materiil, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju tingkat prestasi kerja maksimal.

Dalam memimpin seorang pemimpin mempunyai gaya yang merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang seperti yang dilihat. Prinsip-prinsip dasar kepemimpinan selalu tetap, namun gaya kepemimpinan bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan kemampuan seseorang pemimpin. Untuk gaya kepemimpinan seseorang pemimpin haruslah disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan para pegawainya. Seorang pemimpin harus hati-hati dalam menentukan gaya kepemimpinan jangan sampai membuat kesalahan dalam menentukan kebijakan dan keputusan karena akan mengakibatkan sasaran dan tujuan tidak mencapai maksimal. Pemimpin dan para stafnya diharapkan mau berusaha bersama-sama untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan berbagai macam permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah dalam rangka mencapai tujuan yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dan menyusun skripsi ini dengan memilih judul :
“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PERILAKU PEGAWAI PADA PT. JARDINE TANGGUH TRANSPORT SERVICES.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas mengenai sikap kepemimpinan dan perilaku pegawai, maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahannya, yaitu ***“Bagaimanakah Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai pada PT. Jardine Tangguh Transport Services.”***

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dalam melakukan penelitian adalah :

Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai pada PT. Jardine Tangguh Transport Services dan sebagai masukan serta pertimbangan bagi pimpinan dan pegawai.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan serta menerapkan ilmu yang telah didapat selama masa kuliah, mengembangkan pemikiran, khususnya mengenai bagaimanakah Hubungan Gaya Kepemimpinan

dengan Perilaku Kerja Pegawai pada PT. Jardine Tangguh Transport Services.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Kerja Pegawai pada PT. Jardine Tangguh Transport Services, juga sebagai pertimbangan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

c. Bagi Masyarakat

Untuk dijadikan referensi dan literatur bacaan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Kerja Pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan perhatiannya hanya pada unsur Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen ini merupakan salah satu bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan perhatiannya hanya pada unsur Sumber Daya Manusia. Ilmu manajemen Sumber Daya Manusia menitik beratkan perhatiannya kepada segala hal yang berhubungan dengan faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia. Walau dalam kenyataannya banyak perusahaan menerapkan teknologi canggih seperti komputerisasi, tetapi faktor manusia yang memegang peranan yang sangat penting, mengingat semua aktivitas pada organisasi dikendalikan oleh sumber daya manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan terhadap pelaksanaan tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

Untuk memberi pengertian yang jelas mengenai manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007 : 10) “*Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat*”. Dari definisi ini disebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penggunaan ilmu dan seni untuk mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja guna menciptakan keefektifan dan keefisienan demi terwujudnya tujuan bersama.

Menurut Flipppo (Hasibuan 2007:10) Manajemen Sumber Daya Manusia :

“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling on the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.” artinya Manajemen personalia perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan dan perberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Garry Dessler (2003:2) mengemukakan bahwa :

“*Human Resources Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying out the people or human resources aspect of management position including recruiting, training, rewarding, and appraising.*

Definisi diatas dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan satu teknik yang dibutuhkan untuk mengatur manusia termasuk didalamnya perekrutan, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2007:21) adalah sebagai berikut :

a. Planning (perencanaan).

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Organizing (pengorganisasian).

Suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi.

c. Directing (pengarahan).

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan.

d. Controlling (pengendalian).

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Procurement (pengadaan).

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

f. Development (pengembangan).

Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang lebih baik.

g. Compensation (kompensasi).

Adalah pemberian balas jasa secara langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) yang memadai dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan.

h. Integration (pengintegrasian).

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

i. Maintenance (pemeliharaan).

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Separation (pemberhentian).

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun.

B. Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, namun tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin merupakan peranan penting dalam suatu organisasi, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang definisi kepemimpinan menurut T. Hani Handoko dalam buku /Manajemen Edisi II (2003:294) adalah : ***"Suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya"***. Tiga implikasi penting dari definisi tersebut adalah ; 1). Kepemimpinan menyangkut orang lain, 2). Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok, 3). Kepemimpinan selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan dan pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh.

Definisi menurut James L.Gibson (2004:334) adalah : kepemimpinan adalah : ***"suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu"***.

Sementara definisi menurut George R.Terry dalam buku Manajemen Perilaku Organisasi (2004:98), ***"Kepemimpinan adalah aktivitas***

mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.”

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Proses kepemimpinan ini dapat digambarkan dengan fungsi *pemimpin, pengikut, dan variabel situasional lainnya*; $K = f(P,p,s)$

Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan suatu tujuan tergantung dari kepemimpinan pemimpinnya, hal ini sangat dipengaruhi oleh ketrampilan dan kepribadian seorang manajer. Agar suatu organisasi itu berjalan dengan efektif, seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi-fungsinya. Menurut pendapat Tani Handoko (2003:299) fungsi pemimpin adalah :

- 1). Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah ; menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.**
- 2). Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial”; mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar – persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya.**

Dari definisi tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan menyangkut pemecahan masalah-masalah yang dihadapi pada bagian yang dipimpin, hal ini juga menyangkut pemecahan masalah teknis

pekerjaan dan juga maintenance dalam kelompok organisasi baik dalam hal penengahan masalah, perbedaan pendapat dalam kelompok sosialnya.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang itu dipengaruhi oleh kepribadian dan gayanya. Dalam pandangan perilaku tentang perilaku gaya kepemimpinan memusatkan pada gaya dalam hubungannya dengan bawahan.

Menurut Tani Handoko dalam buku Manajemen (2003: 299) gaya kepemimpinan adalah :

1. **Gaya dengan orientasi tugas (*task-related*)**
Mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan, pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. **Gaya dengan orientasi karyawan:**
Lebih memotivasi bawahan dibanding dengan mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikankesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Dari definisi tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan itu mengarahkan, mengawasi bawahan dan lebih pada memotivasi dibanding dengan mengawasi bawahannya.

Selain itu gaya kepemimpinan menurut Paul Hersey diterjemahkan oleh Agus Dharma (2004:277) adalah : **"Pola perilaku yang dilakukan**

oleh orang tersebut pada waktu berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain-seperti yang dilihat orang lain ”.

Dari definisi ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola bagaimana mempengaruhi suatu aktivitas seseorang dalam rangka tercapainya tujuan.

Pendekatan Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional (contingency) dalam buku Tani Handoko (2003:295) sebagai berikut :

1. **Pendekatan pertama** : memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (traits) yang tampak.
2. **Pendekatan kedua** : bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (behaviors) pribadi berhubungan dengan dengan kepemimpinan efektif.
3. **Pendekatan situasional** : Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi, tugas-tugas yang dilakukan, ketrampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pimpinan dan bawahan, dsb. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan *contingency* pada kepemimpinan dan juga untuk menentukan faktor-faktor situasi yang menentukan seberapa besar efektivitas gaya kepemimpinan.

Gambar 1.

Pendekatan Kepemimpinan



Sumber : Buku Manajemen, T.Tani Handoko

2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa tipe kepemimpinan menurut Sudarwan Danim (2004:62).

a. Pemimpin Otorisator

Pemimpin jenis ini mengikuti kemauan pemimpin sendiri, setiap produk pemikirannya dipandang benar, keras, tanggung jawab penuh terhadap organisasi, pemimpin seperti ini menganggap maju mundur suatu organisasi tergantung pada dirinya.

Ciri-ciri pemimpin otorisator adalah :

1. Beban kerja organisasi umumnya ditanggung oleh pemimpin
2. Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras dan tidak kenal lelah
4. Memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan
5. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang
6. Menentukan kebijakan sendiri
7. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.

b. Pemimpin Demokratis

Pemimpin tipe ini adalah pemimpin yang demokratis berusaha untuk lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan-tujuan, inti dari demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing.

1. Beban kerja organisasi menjadi dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara internal harus diberi tugas dan tanggung jawab.
2. Bawahan oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara internal harus diberi tugas dan tanggung jawab.
3. Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

c. Pemimpin Permisif

Pemimpin permisif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pimpinan ini biasanya terlalu banyak mengambil muka dengan dalih untuk mengenakan individu yang telah dihadapi. Pimpinan memberikan kebebasan kepada manusia organisasional, begini boleh, begitu boleh dan sebagainya. Bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas, informasi yang simpang siur dan tidak konsisten.

Ciri pemimpin permisif :

1. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan pada diri sendiri rendah.
2. Mengiyakan semua saran
3. Lambat dalam membuat keputusan
4. Banyak mengambil muka kepada bawahan
5. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Kebanyakan pemimpin tidak menggunakan satu jenis tipe saja melainkan menggunakan beberapa tipe. Penggunaan tipe-tipe akan selalu berubah sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan, maka itu seseorang pemimpin harus bisa memanfaatkan situasi dan kondisi untuk mendukung penyelesaian masalah dan strategi rencana pencapaian tujuan. Pemimpin juga harus pandai menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai sasaran.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja seorang pegawai sangatlah penting dikarenakan keberhasilan dari tujuan yang telah direncanakan itu output dari kata kinerja pegawai. Kinerja ini berasal dari kata job performance.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2003 : 341) mengemukakan bahwa “ *Performance appraisal is the process by which organization evaluate employee performance* “. Artinya penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja dari karyawan.

Menurut Gary Dessler (2003 : 241) mengemukakan bahwa *“Performance appraisal means evaluating an employee’s current or past performance relative to the person’s performance standards ”*. penilaian kinerja artinya mengevaluasi kinerja dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan.

Pemdaat teori diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja dari seorang karyawan saat ini dan juga dimasa lampau serta dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

2. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja

Tujuan dan pentingnya penilaian kerja menurut Randall S. Schuler dan Susan E.Jackson dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2000:3) adalah :

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumen keputusan-keputusan sumber daya manusia

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa tujuan dan pentingnya penilaian kerja karena untuk memacu semangat kerja dari karyawan dan dijadikan pedoman untuk melakukan keputusan selanjutnya dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja organisasi/perusahaan

a. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif, dan dikatakan efisien apabila hasil itu memuaskan sebagai pendorong tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang bertujuan mencapai tujuan organisasi.

4. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja

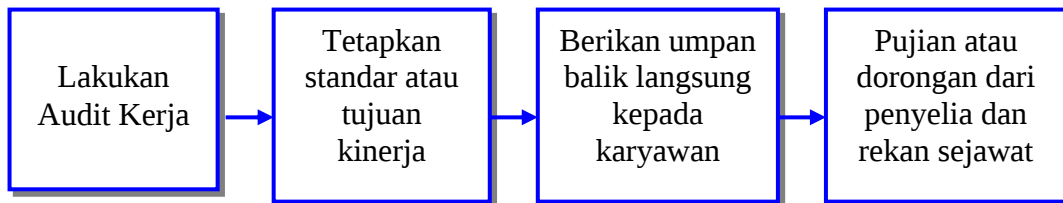
Untuk meningkatkan etos kinerja pegawai maka perlu adanya suatu strategi kerja dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dorongan Positif (Positif Reinforcement)

Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Sebagaimana diungkapkan oleh Randall S.Schuler dan Susan E. Jackson

dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2004:64) tahap-tahap dorongan positif dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.
Tahap-Tahap Program Dorongan Positif



Sumber : Randall S. Schuler

1. Lakukan Audit Kerja

Mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan

2. Tetapkan Standard an Tujuan Kinerja

Tingkat minimum kinerja yang diterima, tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan.

3. Berikan umpan balik kepada Karyawan mengenai Kinerjanya

Memberikan pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya sendiri.

4. Berikan karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

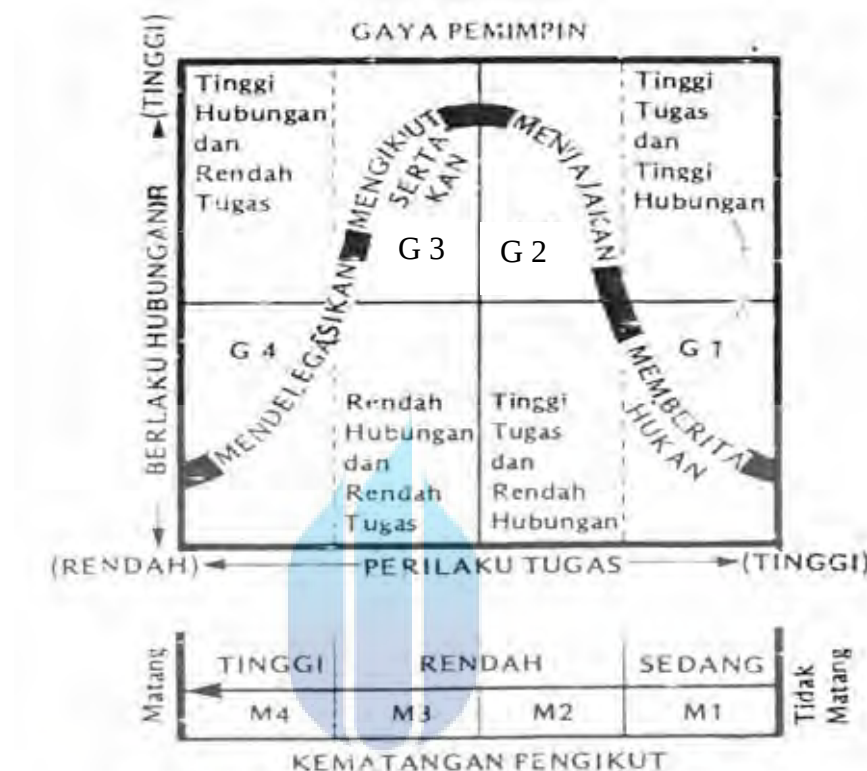
Memberi karyawan pujian atau penghargaan lain yang berkaitan dengan kinerja, tahap ini paling penting. Jika penghargaan dalam bentuk pujian, maka harus dilakukan dalam bentuk kuantitatif dan specific.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin bisa memberikan rasa nyaman dalam berkerja juga memberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai hubungan sangat erat dengan kinerja pegawai. Perilaku seorang pemimpin sikapnya menjadi contoh, juga menjadi motivator bagi bawahannya. Dengan demikian perilaku hubungannya adalah kadar sejauhmana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan pegawainya, menyediakan dukungan, dorongan, sambaran-sambaran psikologis dan memudahkan perilaku. Pemimpin harus aktif menyimak dan mendukung upaya pegawainya dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. *"Gaya kepemimpinan yang sesuai bagi masing-masing level kematangan mencakup kombinasi perilaku tugas (direktif) dan perilaku hubungan (suportif) yang tepat"*, sebagaimana pendapat Paul Hersey dalam buku Manajemen Perilaku Organisasi diterjemahkan oleh Agus Dharma (2004:181).

Dibawah ini digambarkan hubungan gaya kepemimpinan dengan perilaku tugas.

Gambar 3
Kepemimpinan Situasional



Sumber : Perilaku Organisasi, Paul Hersey

Kematangan pengikut adalah persoalan kadar, seperti terlihat dalam gambar terdapat tanda-tanda untuk menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan memilah kontinum kematangan di bawah model kepemimpinan ke dalam empat level : rendah (M1), rendah ke sedang (M2), sedang ke tinggi (M3), dan tinggi (M4).

1. *Memberitahukan* adalah bagi tingkat kematangan yang rendah. Orang-orang yang tidak mampu dan tidak mau (M1) memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu adalah tidak kompeten atau tidak yakin.

2. *Menjajakan adalah bagi tingkat kematangan rendah ke sedang.*

Orang-orang yang tidak mampu tetapi mau (M2) memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu tugas adalah yakin tetapi kurang memiliki keterampilan pada saat sekarang.

3. *Mengikutkan sertakan adalah bagi tingkat kematangan sedang ke tinggi*

Orang-orang pada tingkat kematangan ini mampu tetapi tidak mau (M3) melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin. Ketidakmauan mereka karena seringkali kurang yakin atau *tidak merasa aman*.

4. *Mendelegasikan adalah bagi tingkat kematangan tinggi*

Orang-orang dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau yakin untuk memikul tanggung jawab. Gaya mendelegasikan yang berprofil (G4), yang menyediakan arahan atau dukungan yang rendah, memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dengan orang-orang yang berada pada level kematangan tinggi.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Organisasi

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada perusahaan **PT.JARDINE MATHESON**. Induk perusahaan adalah PT.Jardine Matheson, didirikan pada tahun 1832 oleh dua orang Skotlandia yang bernama William Jardine dan James Matheson dan telah berada di lebih dari 30 negara. Perusahaan ini mempunyai karyawan lebih dari 200000 orang sebagai grup. Dibentuk di Bermuda dan terdaftar pertama di London dan juga terdaftar di Singapura, 70% area bisnis berada di wilayah Asia-Pasifik

2. Sejarah dan Uraian Singkat

PT.JARDINE MATHESON dimiliki oleh Jardine Matheson Group, sebuah konglomerasi besar yang berpusat di Hongkong dengan pengalaman lebih dari 172 tahun. Pengetahuan dan Pengalaman yang luas, dengan hubungan jangka panjang dan pengetahuan local yang baik. Perusahaan yang terdaftar dan kuat di wilayah Asia-Pasifik. Organisasi yang stabil dan keuangan yang kuat. Meliputi wilayah kegiatan dari agribisnis sampai hotel, IT, supermarket, otomotif dan Perkapalan, dan lain-lain. Astra Internasional (termasuk Astra Argo Lestari, Suku Cadang Astra, Astra Graphia, United Tractors, Bank Permata dan lain-lain). Hotel

Mandarin Oriental dan Hotel Majapahit. Giant dan Hero Supermarket, Jardine Lloyd Thompson (Broker Asuransi), Berca Schindler Lifts, Jakarta Land (WTC/Metropolitan dan lain-lain), Tunas Radean (Distributor Mobil), Jardine Shipping (Bisnis Agency)

Pada Juni 2003, kami merubah mitra local dan membentuk perusahaan Joint Venture baru dengan Samudera Indonesia (Perusahaan Perkapalan Swasta Terbesar di Indonesia), nama perusahaan berubah dari *Jardine Tama Transport Services menjadi Jardine Tangguh Transport Services (JTTS)*. Saat ini telah meliputi lebih dari 30 dermaga di seluruh Indonesia, dengan 14 kantor sendiri.

a. Peran Agen Perkapalan

Agen Perkapalan berperan sebagai Liason Officer antara pemilik kapal, master, awak kapal, pembeli, charterer dan yang berwenang di dermaga.

Shipping Agent will act as liason officer between ship's owner, master, shipper, buyer, charterer and port authorities. Port authorities here are asf: Customs, Port Health, Immigration, Harbour Master, Pilot

Yang berwenang di dermaga antara lain: bea cukai, karantina pelabuhan, imigrasi, kepala pelabuhan, pilot.

b. Tantangan-Tantangan Usaha:

- 1) Karyawan-STAF KAMI ADALAH ASET UTAMA KAMI.
- 2) Berbagai macam latar belakang budaya/agama dan bahasa antara pulau-pulau yang ada di Indonesia.

- 3) Perbedaan pola pikir, aggresifitas, dan etos kerja
- 4) Kendala bahasa-penggunaan bahasa Inggris.
- 5) Mengatur persepsi dan ekspektasi (harapan)
- 6) Luas wilayah Indonesia.
- 7) Akses ke berbagai pelabuhan yang memakan waktu lama.
- 8) Mengatur jadwal penting seperti memberikan laporan tepat waktu.

c. Keuntungan bagi customer:

Tim yang professional dan berdedikasi tinggi.

Tim yang kuat untuk menangani masalah local:

Prosedur kerja,

System IT dan EDI interface,

Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan,

Peraturan dan kebijakan pemerintah,

Menghadapi aparat local yang berwenang,

Memaksimalkan muatan dan kesempatan menongkatkan pendapatan.

Sinkronisasi antara lines dan pemikiran agency.

Konvergensi proses kerja dan arah kerja.

d. Mengapa jardine?

- 1) Dimiliki oleh Jardine Matheson Group, sebuah konglomerasi besar yang berpusat di Hongkong dengan pengalaman lebih dari 172 tahun.
- 2) Pengetahuan dan Pengalaman yang luas

- 3) Hubungan jangka panjang
- 4) Pengetahuan local
- 5) Perusahaan yang terdaftar dan kuat di wilayah Asia-Pasifik.
- 6) Organisasi yang stabil dan keuangan yang kuat.
- 7) Memimpin dalam Industri.
- 8) Memiliki hubungan yang dekat dengan pejabat berwenang, mitra dan customer.
- 9) Perusahaan terpercaya sebagai perusahaan dengan organisasi yang baik dan transparan
- 10) Jaringan customer yang luas dan besar.
- 11) Terdepan dalam perkembangan sistem IT.
- 12) Satu-satunya agency di Asia dengan system online yang fleksibel dan dapat diandalkan yang memberikan customer informasi terbaru.
- 13) Dan yang terpenting, **KAMI YANG TERBAIK!!!**

3. Struktur Perusahaan dan Staff Utama (pada lampiran)

a. Divisi Liner

1) Ruang Lingkup Usaha

Perwakilan Agency Liner Independen

- a). Divisi Liner JTTS saat ini mencakup seluruh fungsi Agency Liner
- b). Fungsi utama divisi ini meliputi Sales dan Marketing, dan Jasa Tambahan seperti Dokumentasi, Operasi, Logistik, dan Akunting.

- c). Divisi ini diperkuat dengan ISSP, yang mana dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan untuk local Indonesia.

2). Mitra Liner Utama

- a). Swire Shipping
- b). CSAV Norasia
- c). Heung-A Shipping Co., Ltd (Belawan)
- d). Bulkhaul International Tank Container Services
- e). Orient Shipping Services
- f). Star Line Asia
- g). Asiatic
- h). Trans Asia Line
- i). Ceekay Shipping
- j). Simatech

b. Divisi Port Agency

- 1) Divisi Port Agency saat ini dibagi ke dalam 3 unit departemen, yang bernama:
 - **DRY Unit,**
 - **Chemical & Tanker Unit,**
 - **CPO Unit**
- 2) Kami menangani sekitar 85-95 panggilan vessel dalam 1 bulan di seluruh Indonesia.

B. Metode Penelitian

Untuk mengetahui adanya “Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai” digunakan metode penelitian korelasional, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan variabel X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Perilaku Pegawai). Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ”Diduga terdapat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Dengan Perilaku Kerja”.

D. Sampel Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai **kesamaan karakteristik tertentu**. Sedangkan **sampel penelitian** adalah sebagian **subjek penelitian** yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai *Jardine Tama Transport Services* menjadi *Jardine Tangguh Transport Services (JTTS)* sebanyak 60 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu, dengan mengamati langsung objek.

E. VARIABEL DAN PENGUKURAN

Proses penganalisaan dalam penelitian ini menggunakan dua variable, yakni variable gaya kepemimpinan dan variable kinerja karyawan.

Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuisioner dilakukan dengan menggunakan skala likert yang dilaksanakan dengan memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan, yaitu :

- | | | |
|------------------------|-------------|---|
| 1. Sangat setuju | score nilai | 5 |
| 2. Setuju | score nilai | 4 |
| 3. Ragu-Ragu | score nilai | 3 |
| 4. Tidak setuju | score nilai | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | score nilai | 1 |

Skala pengukuran yang digunakan adalah **skala ordinal** yaitu skala yang bisa membedakan, mengkategorikan, mengklasifikasikan dan memberi peringkat melalui pengukuran atau berdasarkan ranking atas dasar sikapnya pada obyek atau tindakan tertentu, yaitu : Rangking I, II dan III dan seterusnya.

F. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ini terdiri dua variabel yakni :

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan atau yang direncanakan.

2. Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan prestasi dan kemampuan kerja yang dicapai.

Berikut adalah indikator-indikator daripada variabel yang digunakan :

VARIABEL	INDIKATOR
1. Mengenai Gaya Kepemimpinan	1. Pimpinan harus melakukan pembagian tugas dengan adil. 2. Pimpinan harus datang tepat waktu 3. Pimpinan harus jelas dalam mendelegasikan tugasnya kepada bawahan 4. Pimpinan perlu memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan. 5. Pimpinan meminta membuat laporan kerja reguler. 6. Pimpinan harus menganggap karyawan sebagai mitra 7. Pimpinan mengizinkan karyawan tidak masuk bila sakit. 8. Pimpinan berlaku demokratis dan tidak otoriter 9. Pimpinan harus membackup bawahan bila mengalami kesulitan atau masalah sehubungan dengan pekerjaan. 10. Pimpinan harus menjadi figur panutan bagi bawahannya 11. Pimpinan perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran, kritik serta keluhan dari bawahan. 12. Pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja bawahannya.
2. Mengenai Perilaku Pegawai	1. Berusaha patuh & taat terhadap tata tertib perusahaan. 2. Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan 3. Menggunakan waktu bekerja efektif dan efisien. 4. Merasa nyaman dengan situasi kerja di perusahaan 5. Merasa senang pimpinan bersedia mendengarkan keluhan apabila terjadi kesulitan kerja. 6. Pimpinan dan bawahan selalu berusaha mencari cara-cara kerja baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 7. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

	8. Pimpinan menyediakan media bekerja yang mengikuti kemajuan teknologi. 9. Senang atas kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan 10. Senang dengan bonus dan insentif yang diberikan 11. Senang karena prestasi kerja selalu dinilai 12. Betah bekerja pada perusahaan
--	---

G. METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian Lapangan : data yang digunakan data primer dan data skunder.

1). Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau organisasi langsung melalui obyeknya (J. Supranto dalam bukunya Metode Riset 1994:5). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner terhadap pegawai PT. Jardine Tangguh Transport Services (JTTS)

2). Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang dapat bersumber dari karyawan itu sendiri atau publikasi yang telah jadi, (J. Supranto dalam bukunya Metode Riset 1994:6)

Data yang dikumpulkan meliputi; sejarah perusahaan, struktur organisasi, Company Profile PT. Jardine Tangguh Transport Services.

H. METODE ANALISA DATA

Untuk menganalisis data, penulis mempergunakan metode analisis korelasi. Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Jardine Tangguh Transport Services (JTTS).

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana : d = beda urutan dalam satu pasangan

n = banyaknya pasangan

Keterangan jika :

$r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel lemah dan tidak ada hubungan

$r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan positif.

$r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan negatif.

2. Koefisien Determinan

Koefisien ini adalah untuk menentukan besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

3. Pengujian Hipotesa (Uji T)

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan koefisien korelasi di perlukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang akan uji diberi symbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi symbol H_a .

Perumusan adalah sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$ tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai

$H_a : r \neq 0$ terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai.

Taraf nyata 5% untuk uji satu arah $\alpha = 5\%$ Derajat Bebas (df) = n-k

Perhitungan t_{hitung} dapat di cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = Hasil Hitung

r = Hasil Korelasi

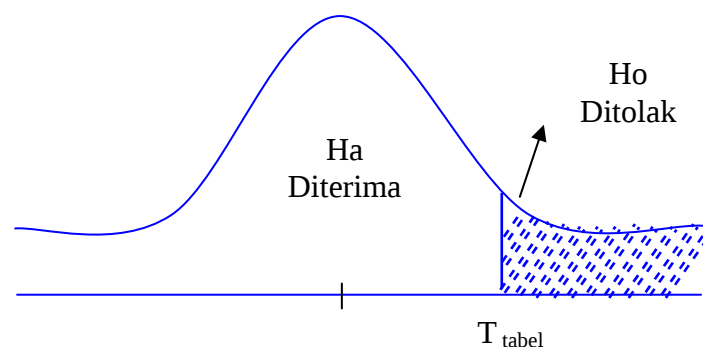
n = Jumlah Responden

Keputusan di ambil dengan jalan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut ;

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

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

Dapat digambarkan sebagai berikut :



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Reponden

Karakteristik Responden menjelaskan tentang analisis Jenis Kelamin, Usia Responden, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja diperusahaan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	66.7	66.7	66.7
	Wanita	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kusioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden sebagian besar adalah Pria yaitu 40 orang atau sebesar 66.7% dan Wanita sebanyak 20 orang atau sebesar 33.3%.

2. Usia Responden

Tabel 2

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	5	8.3	8.3	8.3
	26 - 35 Tahun	30	50.0	50.0	58.3
	36 - 45 Tahun	15	25.0	25.0	83.3
	> 45 Tahun	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kusioner

Usia responden sebagian besar adalah antara 26-35 Tahun sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, antara 36-45 Tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 25%, diatas 45 Tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%, dan yang dibawah 25 Tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 8.3%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3

Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	6	10.0	10.0	10.0
DI, DII, DIII	20	33.3	33.3	43.3
S1	30	50.0	50.0	93.3
S2, S3	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner

Pendidikan responden sebagian besar adalah S1 sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, DI, DII, DIII sebanyak 20 responden atau sebesar 33.3%, SLTA sebanyak 6 responden atau sebesar 10.%, dan S2, S3 sebanyak 4 responden atau sebesar 6.7%.

4. Masa Kerja

Tabel 4

Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	25	41.7	41.7	41.7
6 - 15 Tahun	35	58.3	58.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Masa kerja responden sebagian besar adalah antara 6-15 Tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 58.3%, dan dibawah > 5 Tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%.

B. ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN

1. Tanggapan responden mengenai pembagian tugas yang adil terhadap staff

Tabel 5

Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Tugas yang Adil Terhadap Staff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	25	41.7	41.7	50.0
	Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pembagian tugas yang adil terhadap staff, Sangat Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7% dan Ragu-ragu sebanyak 5 responden atau sebesar 8.3%.

2. Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu pemimpin

Tabel 6

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pemimpin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	25	41.7	41.7	50.0
	Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu pemimpin, Sangat Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7% dan Ragu-ragu sebanyak 5 responden atau sebesar 8.3%.

3. Tanggapan responden mengenai kejelasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan

Tabel 7

Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Dalam Mendelegasikan Tugas Kepada Bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	21	35.0	35.0	46.7
	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kejelasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan, Sangat Setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 53.3%, Setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 35% dan Ragu-ragu sebanyak 7 responden atau sebesar 11.7%.

4. Tanggapan responden mengenai pemberian pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya

Tabel 8

Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pelatihan-pelatihan Untuk Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan Karyawannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	51.7	51.7	51.7
	Sangat Setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemberian pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya, Setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 51.7%, Sangat Setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 48.3%.

5. Tanggapan responden mengenai permintaan pemimpin untuk membuat laporan reguler

Tabel 9

Tanggapan Responden Mengenai Permintaan Pemimpin untuk Membuat Laporan Reguler

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	30	50.0	50.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai permintaan pemimpin untuk membuat laporan reguler, Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Sangat Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 33.3% dan Ragu-ragu sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%.

6. Tanggapan responden mengenai pemimpin harus menganggap karyawan sebagai mitra

Tabel 10

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Menganggap Karyawan Sebagai Mitra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	30	50.0	50.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemimpin harus menganggap karyawan sebagai mitra, Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Sangat Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 33.3% dan Ragu-ragu sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%.

7. Tanggapan responden mengenai izin karyawan bila tidak masuk sakit

Tabel 11

Tanggapan Responden Mengenai Izin Karyawan Bila Tidak Masuk Sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	26.7	26.7	26.7
Setuju	44	73.3	73.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai izin karyawan bila tidak masuk karena sakit, Setuju sebanyak 44 responden atau sebesar 73.3%, dan Ragu-ragu sebanyak 16 responden atau sebesar 26.7%.

8. Tanggapan responden mengenai sikap pemimpin yang demokratis dan tidak otoriter

Tabel 12

Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pemimpin yang Demokratis dan Tidak Otoriter

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai sikap pemimpin yang demokratis dan tidak otoriter, Setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 60%, Sangat Setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 40%.

9. Tanggapan responden mengenai pemimpin harus membackup bawahan bila mengalami kesulitan atau masalah sehubungan dengan pekerjaan.

Tabel 13

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Membackup bawahan bila mengalami kesulitan atau masalah sehubungan dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	41.7	41.7	41.7
Sangat Setuju	35	58.3	58.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemimpin harus membackup bawahan bila mengalami kesulitan atau masalah sehubungan dengan pekerjaan, Sangat Setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 58.3%, dan Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%.

10. Tanggapan responden mengenai pimpinan harus menjadi figure panutan bagi bawahannya.

Tabel 14

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan harus menjadi figur panutan bagi bawahannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pimpinan harus menjadi figur panutan bagi bawahannya, Setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 60%, dan Sangat Setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 40%.

11. Tanggapan responden mengenai pimpinan perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran, kritik serta keluhan dari bawahan.

Tabel 15

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran, kritik serta keluhan dari bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pimpinan perlu menyediakan waktu untuk mendengar saran, kritik serta keluhan dari bawahan, Sangat Setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 51.7%, dan Setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 48.3%.

12. Tanggapan responden mengenai pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja bawahannya

Tabel 16

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	25	41.7	41.7	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja bawahannya, Sangat Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%, Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%, dan Ragu-ragu sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7 %.

C. ANALISIS PERILAKU PEGAWAI PT.JTTS

1. Tanggapan responden tentang berusaha untuk patuh taat terhadap tata tertib perusahaan

Tabel 17

Tanggapan Responden Tentang Berusaha Untuk Patuh Taat Terhadap Tata Tertib Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	8	13.3	13.3	13.3
Setuju	26	43.3	43.3	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang berusaha untuk patuh taat terhadap tata tertib perusahaan, Sangat Setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 43.3%, Setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 43.3%, dan Ragu-ragu sebanyak 8 responden atau sebesar 13.3%.

2. Tanggapan responden selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.

Tabel 18

Tanggapan Responden Selalu Bertanggung Jawab atas Semua Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5.0	5.0	5.0
Setuju	29	48.3	48.3	53.3
Sangat Setuju	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, Setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 48.3%, Sangat Setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 46.7%, dan Ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5%.

3. Tanggapan responden selalu menggunakan waktu bekerja sudah efektif dan efisien

Tabel 19

Tanggapan Responden Selalu Menggunakan waktu bekerja sudah efektif dan efisien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	53.3	53.3	53.3
Sangat Setuju	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden selalu menggunakan waktu bekerja sudah efektif dan efisien, Setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 53.3%, dan Sangat Setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 46.7%.

4. Tanggapan responden merasa nyaman dengan situasi kerja yang tercipta di perusahaan

Tabel 20

Tanggapan Responden merasa nyaman dengan situasi kerja yang tercipta di perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	20.0	20.0	20.0
Setuju	25	41.7	41.7	61.7
Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden merasa nyaman dengan situasi kerja yang tercipta di perusahaan, Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%, Sangat Setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 38.3%, dan Ragu-ragu sebanyak 12 responden atau sebesar 20%.

5. Tanggapan responden merasa senang pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan apabila terjadi kesulitan kerja

Tabel 21

Tanggapan Responden Merasa senang pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan apabila terjadi kesulitan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	55.0	55.0	55.0
Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden merasa senang pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan apabila terjadi kesulitan kerja, Setuju sebanyak 33 responden atau sebesar 55%, dan Sangat Setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 45%.

6. Tanggapan responden pimpinan dan bawahan selalu berusaha mencari cara-cara kerja baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 22

Tanggapan Responden Pimpinan dan Bawahan selalu berusaha mencari cara-cara kerja baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
Setuju	27	45.0	45.0	61.7
Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden pimpinan dan bawahan selalu berusaha mencari cara-cara kerja baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 45%, Sangat Setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 38.3%, dan Ragu-ragu sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%.

7. Tanggapan responden tidak pernah menunda-nunda pekerjaan sampai dengan esok hari

Tabel 23

Tanggapan Responden Tidak Pernah Menunda-nunda Pekerjaan Sampai dengan Esok Hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	10.0	10.0	10.0
Setuju	25	41.7	41.7	51.7
Sangat Setuju	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tidak pernah menunda-nunda pekerjaan sampai dengan esok hari, Sangat Setuju

sebanyak 29 responden atau sebesar 48.3%, Setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 41.7%, Ragu-ragu sebanyak 6 responden atau sebesar 10%.

8. Tanggapan responden senang pimpinan menyediakan media bekerja yang mengikuti kemajuan esok hari

Tabel 24

Tanggapan Responden Senang Pimpinan menyediakan media bekerja yang mengikuti kemajuan esok hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	1.7	1.7	1.7
Setuju	29	48.3	48.3	50.0
Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden senang pimpinan menyediakan media bekerja yang mengikuti kemajuan esok hari, Sangat Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 48.3%, dan Ragu-ragu sebanyak 1 responden atau sebesar 1.7%.

9. Tanggapan responden sangat senang atas kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan

Tabel 25

Tanggapan Responden Sangat Senang atas Kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
Setuju	24	40.0	40.0	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden sangat senang atas kebijakan yang diterapkannya oleh pimpinan, Sangat Setuju sebanyak 26

responden atau sebesar 43.3%, Setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 40%, dan Ragu-ragu sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%.

10. Tanggapan responden senang dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 26

Tanggapan Responden senang dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	10.0	10.0	10.0
Setuju	24	40.0	40.0	50.0
Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden senang dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan, Sangat Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, Setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 40%, dan Ragu-ragu sebanyak 6 responden atau sebesar 10%.

11. Tanggapan responden senang karena prestasi kerja saya selalu dinilai

Tabel 27

Tanggapan Responden senang karena prestasi kerja saya selalu dinilai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden senang karena prestasi kerja saya selalu dinilai, Sangat Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%, dan Setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 50%.

12. Tanggapan responden betah bekerja pada perusahaan ini

Tabel 28

Tanggapan Responden Betah Bekerja Pada Perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	56.7	56.7	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden betah bekerja pada perusahaan ini, Setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 56.7%, dan Sangat Setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 43.3%.

D. ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. JTTS

Untuk menganalisis hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai pada PT.JTTS penulis menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 12.00 dengan metode korelasi Rank Spearman, berikut hasil analisis

1. Analisa Korelasi

Tabel 29

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	51.95	2.166	60
Variabel Y (Perilaku Pegawai)	52.50	2.777	60

Sumber : Data yang diolah penulis

Tabel Descriptive Statistics

- a. Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan, dengan jumlah data 60 responden adalah 51.95 dengan standar deviasi 2.166.
- b. Rata-rata Variabel Perilaku Pegawai, dengan jumlah data 60 buah adalah 52.50 dengan standart deviasi 2.777.

Tabel 30
Correlations^a

			Variabel X (Gaya Kepemim pinan)	Variabel Y (Perilaku Pegawai)
Spearman's rho	Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	Correlation Coefficient Sig. (1-tailed)	1.000 .	.793** .000
	Variabel Y (Perilaku Pegawai)	Correlation Coefficient Sig. (1-tailed)	.793** .000	1.000 .

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

a. Listwise N = 60

Sumber : Data yang diolah penulis

Tabel Correlation diatas menunjukkan

- a. Besar hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai koefisien korelasinya adalah **0.793**. Hal ini menunjukkan **hubungan yang kuat** (mendekati 1). **Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Pemimpinnya maka akan membuat Perilaku Pegawai meningkat baik demikian sebaliknya.**
- b. Tingkat signifikasi koefisien korelasi dari output (1-tailed) diukur dari probabilitas menghasilkan angka 0.000. Karena angka probabilitas jauh

dibawah 0.05 maka korelasi Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai sangat nyata.

Tabel 31

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Variabel Y (Perilaku Pegawai)

Sumber : Data yang diolah penulis

Tabel Variabel Entered/Removed diatas menunjukkan variabel dimasukkan adalah Gaya Kepemimpinan dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed).

2. Tabel Koefisien Korelasi

Tabel 32

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.693	1.539

a. Predictors: (Constant), Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Sumber : Data yang diolah penulis

Pada Tabel Model Summary ditampilkan nilai R,R Square, Adjusted R Square, Std. Error, dimana ;

$R = 0.793$; hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Perilaku Pegawai kuat dan positif.

Nilai R square adalah 0.628 (adalah kuadrat dari koefisien korelasi, atau $0.793^2 = 0.628$). R square disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini **berarti 62.8% Perilaku pegawai karena pengaruh Gaya Kepemimpinan.** Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 62.8\%) = 37.2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti bonus, tunjangan kesehatan dan lain-lain..



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi adalah nilai **r sebesar 0,793** dimana nilai tersebut mendekati 1 berarti hubungan antara Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X dengan perilaku pegawai sebagai variabel Y adalah **kuat dan positif**, yang artinya searah dimana apabila ditingkatkan Gaya Kepemimpinan akan membuat perilaku pegawai semakin meningkat baik, atau sebaliknya.
2. Hasil analisis Koefisien Determinan Perilaku Pegawai karena peran Gaya Kepemimpinan sebesar 62.8%, semakin baik tingkat perilaku pegawai karena semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan, sisa sebesar 37.2% karena faktor-faktor lain seperti bonus, tunjangan kesehatan dan lainnya.

B. Saran

1. Perilaku Pegawai yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sudah baik dan lebih dipertahankan, apabila menginginkan lebih baik lagi maka tingkat Gaya Kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi.
2. Faktor lain sebesar 37.2% seperti bonus, tunjangan kesehatan dan lainnya perlu diperhatikan guna meningkatkan perilaku pegawai lebih semangat dalam bekerja .

