



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PAPARTI PERTAMA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Enriche Putera Utama
021105007

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2010**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Jurusan,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak.) (H. Karma Syarif, MM., SE.)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 03/07/2010

Enriche Putera Utama
021105007

Menyetujui,

Dosen Penilai,



Hj. Srie Sudarjati., MM., SE.

Pembimbing,



(H. Karma Syarif ., MM., SE.)

Co. Pembimbing,



(Yetty Husnul Hayati., MM., SE.)

ABSTRAK

ENRICHE PUTERA HUTAMA. NPM 021105007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PAPARTI PERTAMA. Dibawah bimbingan H. KARMA SYARIF ., MM., SE dan YETTY HUSNUL HAYATI., MM., SE.

Setiap pemimpin perusahaan sudah pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam mengarahkan karyawannya. Indikator efektif tidaknya penerapan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut.

Tempat yang dijadikan tempat penelitian adalah PT PAPARTI PERTAMA yang bergerak ditiga bidang usaha yaitu memproduksi *particle board*, memproduksi furniture, lalu *engineering*. Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA.

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif, dengan metode penelitian *explanatory survey*, sedangkan teknik penelitian yang digunakan statistik kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Dari hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,9727$ maka terdapat hubungan yang sangat kuat sekali dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh $CD = 94\%$, maka besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap naik turunnya kepuasan kerja adalah sebesar 94% sedangkan sisanya disebabkan faktor lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} (32,4532) > t_{tabel} (1,6706)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat serta karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus diselesaikan dalam meraih gelar sarjana ekonomi strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulisan skripsi ini diberi judul ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA”***

Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Bapak H. Soemarno, MBA., SE. Selaku Pembantu Dekan I
3. Bapak Jaenuddin, MM., SE. Selaku Pembantu Dekan II
4. Ibu Sri Hartini, MM., SE. Selaku Pembantu Dekan III
5. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan serta selaku Dosen Pembimbing
6. Ibu Lesti Hartati, MBA., SE. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
7. Ibu Yetty Husnul Hayati, MM., SE. Selaku Koordinator Seminar serta selaku co-Dosen Pembimbing
8. Kedua Orang Tua yang tak lelah memberikan dukungan kepada penulis

9. Rekan-rekan mahasiswa/i angkatan 2005 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

10. Para Direksi, staff, dan karyawan PT. PAPARTI PERTAMA yang telah memberikan ijin serta kerjasamanya dalam melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun.

Dengan segala kerendahan hati, akhirnya penulis ingin menyampaikan semoga skripsi ini bermanfaat serta dapat dijadikan sebagai dasar penelitian berikutnya bagi mahasiswa/i.

Bogor, Juni 2010

Penulis,
Enriche Putera Utama
NPM : 021105007

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	4
1.2.1. Perumusan Masalah	4
1.2.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Teoritis	5
1.4.2. Kegunaan Praktis	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	6
1.5.1. Kerangka Pemikiran	6
1.5.2. Paradigma Penelitian	8
1.6. Hipotesis Penelitian	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen	10
2.1.1. Pengertian Manajemen	10
2.1.2. Proses Manajemen	12
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3. Kepemimpinan	16
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan	16
2.3.2. Teori-teori Kepemimpinan	18
2.3.3. Gaya Kepemimpinan	19
2.4. Kepuasan Kerja	25
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30

BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	37
3.2. Metode Penelitian	37
3.2.1. Desain Penelitian	37
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	39
3.2.3. Metode Penarikan sample	40
3.2.4. Prosedur Pengambilan Data	41
3.2.5. Metode Analisis	43
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	49
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Paparti Pertama	49
4.1.2. Lokasi PT. Paparti Pertama	49
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama	50
4.1.4. Bidang Usaha PT. Paparti Pertama	52
4.2. Karakteristik Responden	60
4.3. Pembahasan	65
4.3.1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Paparti Pertama	65
4.3.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama	71
4.3.3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	77
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
 JADWAL PENELITIAN	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama.....	39
Tabel 4.1	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Membuat Keputusan Dengan Berkonsultasi Dan Menanyakan Pendapat Saya.....	65
Tabel 4.2	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Melakukan Hubungan Sosial Diluar Pekerjaan Saya.....	65
Tabel 4.3	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Memperlakukan Saya Dengan Mempertimbangkan Perasaan Saya	66
Tabel 4.4	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mengambil Keputusan Yang Membuat Pekerjaan Saya Jadi Menyenangkan.....	66
Tabel 4.5	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Kadang Mengatakan Sesuatu Yang Menghargai Perasaan Saya.....	67
Tabel 4.6	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Menyampaikan Ide-Ide Atau Gagasannya Di Departemen Agar Para Karyawan Mengetahuinya Dan Melaksanakan Ide Tersebut	67
Tabel 4.7	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Memberitahu Fungsi Atau Perannya Di Departemen Agar Dapat Dipahami Para Karyawan	68
Tabel 4.8	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mempertahankan Standar Prestasi Kerja Dengan Pasti	68
Tabel 4.9	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Menjaga Hubungan Kerja Yang Ramah Dan Pimpinan Saya Memperhatikan Kesejahteraan Saya	69
Tabel 4.10	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mempunyai Pandangan Yang Mendorong Dan Memotivasi Kerja Saya	69
Tabel 4.11	Hasil Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (Variabel X).....	70

Tabel 4.12	Pendapat Responden Tentang Motivasi Untuk Selalu Masuk Kerja	71
Tabel 4.13	Pendapat Responden Tentang Perasaan Senang Dalam Melakukan Pekerjaan	72
Tabel 4.14	Pendapat Responden Tentang Diperlakukan Adil Dengan Imbalan Yang Diberikan	72
Tabel 4.15	Pendapat Responden Tentang Menyukai Jabatannya Sekarang	73
Tabel 4.16	Pendapat Responden Dalam Menerima Dan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Tanggung Jawab.....	73
Tabel 4.17	Pendapat Responden Tentang Motivasi Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	74
Tabel 4.18	Pendapat Responden Tentang Mendukung Kebijakan Yang Dikeluarkan Oleh Pimpinan	74
Tabel 4.19	Pendapat Responden Tentang Keinginan Untuk Tidak Berunjuk Rasa Atau Perilaku Destruktif Lainnya.....	75
Tabel 4.20	Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)	76
Tabel 4.21	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Telling.....	77
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Telling.....	78
Tabel 4.23	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Selling.....	79
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling	80
Tabel 4.25	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling	81
Tabel 4.27	Tabel Pembantu untuk Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Situational-Leadership dari Hersey-Blanchard	25
Gambar 2.2	Kurva Uji Hipotesis.....	35
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis.....	47
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. PAPARTI PERTAMA.....	60
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia PT. PAPARTI PERTAMA.....	61
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan PT. PAPARTI PERTAMA.....	62
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan PT. PAPARTI PERTAMA.....	63
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan PT. PAPARTI PERTAMA	64

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Penerimaan Riset PT. PAPARTI PERTAMA

Susunan Organisasi PT. PAPARTI PERTAMA

Kuesioner

Daftar Formasi Karyawan PT. PAPARTI PERTAMA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk dapat bertahan dan terus berkembang menjadi perusahaan yang unggul dalam era persaingan yang semakin ketat maka perusahaan harus memiliki kekuatan untuk terus maju dan mampu menghadapi setiap tantangan. Berbagai faktor menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi setiap tantangan tersebut diatas diantaranya adalah memiliki sumber daya manusia yang unggul.

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu organisasi yang memiliki VISI, MISI, tujuan dan struktur di dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Setiap perusahaan selalu berusaha mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuannya mengarahkan sumber daya organisasinya untuk memenuhi tuntutan pasar yang selalu bergerak dinamis. Menghadapi pasar global yang penuh dengan persaingan perusahaan-perusahaan harus meningkatkan kualitas bagian demi bagian.

Salah satu bagian yang sentral meningkatkan kualitas perusahaan adalah pemimpin. Pemimpin adalah sentral yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan atau baik buruknya suatu perusahaan. Sesuai dengan perannya, Pemimpin perusahaan harus mampu memperlihatkan sikap positif dan *antusiasme* pada pekerjaan sehingga menciptakan suasana kondusif dalam mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja suatu perusahaan.

Kepemimpinan sangat penting dalam setiap dekade. Bagaimana seorang Pemimpin tersebut membawa dampak yang baik bagi setiap perubahan yang terjadi. Kepemimpinan pada dekade terakhir ini dituntut untuk lebih memfokuskan bagaimana peranan dia dalam organisasi sehingga akan membawa dampak positif terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena dunia usaha saat ini sangat kompetitif dan perusahaan tidak boleh terombang-ambing oleh arus perubahan yang kadang tidak membantu. Kemajuan teknologi yang semakin pesat, persaingan internasional yang semakin ketat adalah contoh lingkungan strategis yang dapat berubah setiap saat. Perubahan radikal dan terus menerus diperlukan peran seorang Pemimpin untuk bisa bertahan hidup dan bersaing secara efektif dalam kondisi lingkungan baru berubah. Semakin banyak perubahan, semakin besar diperlukan peran seorang Pemimpin .

Dalam kondisi demikian hubungannya yang harmonis antara pemimpin di satu pihak dengan karyawan dipihak lain sangat diperlukan dalam menghadapi perkembangan jaman yang terus berubah, sehingga perusahaan mampu tetap eksis dalam setiap kondisi baik yang mendukung maupun yang kurang mendukung. Untuk semua itu manajemen perusahaan dituntut mampu menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya secara efektif dalam arti memiliki keterampilan dan kesanggupan memberikan motivasi kepada para bawahannya agar dengan cepat menyesuaikan diri dengan kondisi yang selalu berubah itu. Hal ini sangat penting karena keberhasilan menghadapi tantangan baru bergantung pada kemampuan manajerial.

Seorang Pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinannya harus mampu mengembangkan dan memotivasi kinerja karyawannya dengan tetap

berupaya untuk memuaskan berbagai kebutuhan para karyawannya, mengenali pasar secara tepat, menghasilkan barang atau jasa yang disukai oleh konsumen dalam kondisi lingkungan yang bergerak sangat dinamis dan sangat cepat.

Hal ini tercakup karena di dalam suatu perusahaan terdiri dari banyak karakter manusia yang berbeda, ini dapat menyebabkan pandangan yang berbeda pula tentang suatu perusahaan, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kebersamaan dan kerjasama dari semua komponen yang ada. Para karyawan diharapkan memiliki rasa solidaritas dan saling membantu baik antara karyawan maupun dengan Pemimpin, harus memiliki rasa saling menghormati dan tanggung jawab. Kurangnya kebersamaan dapat mempengaruhi kenyamanan dan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas, sehingga tidak memperdulikan kemajuan perusahaan.

PT. Paparti Pratama merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi *particle board* di Sukabumi yang terus berkembang ditengah perubahan lingkungan bisnis. Hal ini bahkan menjadi tolak ukur PT. Paparti Pratama untuk terus mengembangkan dan mempertahankan eksistensi perusahaannya. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Paparti Pertama mengalami kesulitan mendapatkan bahan baku kayu karet yang digunakan sebagai bahan utama pembentuk *particle board*. Melihat kondisi tersebut tentu saja diperlukan seorang Pemimpin yang paham betul untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dengan sulitnya mendapatkan bahan baku maka otomatis akan membengkakkan biaya pengadaan bahan baku. Sehingga pimpinan harus dapat mengkombinasikan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan agar tetap dapat

memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak mempengaruhi produktivitas serta operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA"**.

1.2. Perumusan dan identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Agar satu perusahaan adpat terus berkembang dan mempertahankan kemajuan, hal ini merupakan seorang Pemimpin yang cukup dan tangguh dalam membawa perusahaan pada berbagai kondisi dan keadaan. Seorang Pemimpin akan berusaha untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawan diduga berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu maka seorang Pemimpin harus memahami betul bagaimana kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dalam suatu perusahaan sehingga akan memajukan perusahaan tersebut saat ini dan nanti.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Paparti Pertama
2. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Paparti Pertama

3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Paparti Pertama

1.3. Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi berupa data yang diperlukan dalam menganalisis permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan sehingga dapat memberikan masukan dan mengetahui relevansi antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Paparti Pertama.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Paparti Pertama.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Paparti Pertama.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan serta merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan.

1.4.2 Kepuasan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang baik dengan tujuan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga, sedikit banyak dapat membantu dalam menyelesaikan masalah internal berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Sosok sentral yang membuat sebuah perusahaan untuk tetap eksis di dalam peta persaingan bisnis adalah seorang pimpinan. Seorang pimpinan adalah orang yang paling bertanggung jawab, dalam menggerakkan dan mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan tingginya kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

Menurut Veithzal Rivai (2008,64), gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard dalam Ivancevich (2007,207) terdiri dari:

- *Telling* - menyuruh, pemimpin menetapkan peran yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas dan memerintahkan para pengikutnya apa, dimana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas tersebut.

- *Selling* - menjual, pemimpin memberikan instruksi terstruktur, tetapi juga bersikap suportif.
- *Participating* - berpartisipasi, pemimpin dan para pengikutnya bersama-sama memutuskan bagaimana cara terbaik menyelesaikan tugas yang berkualitas.
- *Delegating* - delegasi, pemimpin tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik ataupun dukungan pribadi kepada para pengikut.

Luthans (2006,243) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerimatanggung jawab
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Ramlan Ruvendi (2005,17) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari:

1. Jumlah kehadiran pegawai
2. Perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan.

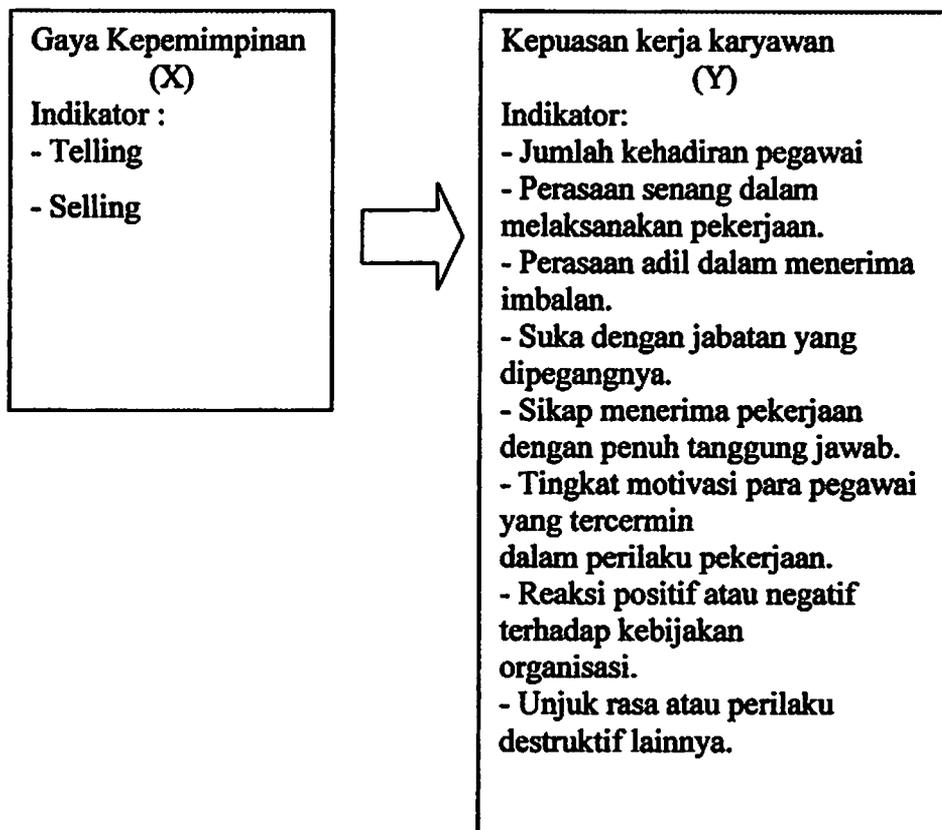
3. Perasaan adil dalam menerima imbalan.
4. Suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menerima pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
6. Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang peneliti ambil adalah gaya kepemimpinan *telling* dan *selling*. Karena gaya kepemimpinan tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pada divisi operasional perusahaan.

1.5.2 Paradigma Penelitian

PARADIGMA PENELITIAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan



1.6. Hipotesis Penelitian

Dari uraian pada latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran di atas, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Praparti Pertama cukup baik.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.Praparti Pertama cukup tinggi.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Praparti Pertama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Setiap perusahaan yang maju tak lepas dari peranan manajemen yang baik. Karena setiap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan membutuhkan dukungan manajemen. Manajemen menghubungkan antara sumber daya perusahaan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peranan manajemen tak akan pernah lepas baik itu dalam perusahaan berskala besar maupun kecil.

Istilah manajemen itu sendiri dalam bukunya Silalahi (2002,2) berasal dari kata “manus”, yang berarti: *“to control by hand”* atau *“gain result”*. Manajemen itu mencakup *“the achievement of result”* dan *“personal responsibility by the manager for result being achieved”*. Sementara itu Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai *“the art of getting things done with and through people for organization objectives”*.

Hasibuan (2003,1) berpendapat bahwa manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Dimana unsur-unsur tersebut terdiri dari 6M, yaitu: *man, money, method, machine, material, and market*.

Untuk dapat memperjelas apa arti dari manajemen itu sendiri penulis mengutip beberapa pengertian dan definisi manajemen yang

dikemukakan oleh para ahli dibidangnya, diantaranya: *Management is a form of work that involves coordinating an organization's resources – land, labor, capital – toward accomplishing organizational objectives.*

(Silalahi, 2002, 4)

Manajemen (*management*) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. (Stoner, 1996,7)

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan sumber daya, untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. (Manullang, 2004, 5)

Manajemen (*management*) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evakuasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut (Simamora, 2001,3)

Stoner dalam Handoko (2003,8) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan mengerahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

2.1.2. Proses Manajemen

Manajemen merupakan proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

- a. Merencanakan, mengandung arti bahwa manajer memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran dan tindakan mereka berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan.
- b. Mengorganisasikan, adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya diantara anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi.
- c. Memimpin, itu meliputi mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang penting.
- d. Mengendalikan, artinya manajer harus yakin tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi benar-benar menggerakkan organisasi kearah sasaran yang telah dirumuskan.

(James A.F. Stoner, 1996,10)

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan bagian terpenting dari asset perusahaan. Dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka pimpinan perusahaan dapat mengharapkan efektivitas, efisiensi, serta peningkatan produktivitas. Untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan maka tugas seorang pimpinan adalah menemukan strategi bagaimana cara mendayagunakan sumber daya perusahaan yang ada dengan selalu mengedepankan nilai-nilai efektivitas serta efisiensi kerja.

Beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang penulis kutip dari beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Edwin B.Flippo, “Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat’.

(T.Hani Handoko, 2000, 3)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud tujuan pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.

(Husein Umar, 2005,2)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai, dan masyarakat”.

(Malayu S.P.Hasibuan, 2003,10)

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2002,2)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Panggabean, 2004,15)

Human resource management refers to the practices and policies you need to carry out the people or personnel aspect of your management job. These include: conducting job

analyses, planning labor needs and recruit job candidates, selecting job candidates, orienting and training new employees, managing wages and salaries, providing incentives and benefits, appraising performance, communicating, training and deveping, and building employee commitment.

(Dessler, 2000, 2)

Human Resources Management (HRM) the management function that is concerned with getting, training, motivating, and keeping comperent employees.

(Robins Stephen P. & Decenzo A. David, 2001, 185)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang lebih menekankan pada manusianya untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif serta efisien.

Manajemen sumber daya manusia lebih menempatkan tenaga kerja sebagai asset atau kekayaan perusahaan tidak hanya dijadikan sebagai alat produksi. Sehingga perlu dikelola dengan melakukan pendekatan yang lebih manusiawi yaitu pendekatan sistem sosial yang menempatkan manusia sesuai dengan harkatnya sebagai mahluk sosial karena manusia itu memiliki cita, rasa, dan karsa yang berbeda.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Ilmu manajemen pada umumnya yang lebih memfokuskan pada SDM. Pengertian fungsi Manajemen SDM adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh Manajemen SDM dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Veithzal Rivai (2009,

13) Menjabarkan fungsi-fungsi Manajemen SDM menjadi :

1. Fungsi Manajerial

- **Perencanaan (Planning)** adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
- **Pengorganisasian (Organizing)** adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- **Pengarahan (Directing)** adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
- **Pengendalian (Controlling)** adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai , agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi Operasional

- **Pengadaan tenaga kerja (Procurement)** adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.
- **Pengembangan (Development)** adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, teoritis, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- **Kompensasi (Compensation)** adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan.
- **Pengintegrasian (Integration)** adalah kegiatan untuk menyatukan antara kepentingan karyawan dengan perusahaan
- **Pemeliharaan (Maintenance)** adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan.
- **Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)** adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi kerja bawahan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Manusia memiliki keterbatasan dalam mengerjakan pekerjaannya, artinya tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan oleh seseorang sehingga dibutuhkanlah peran orang lain dalam menyelesaikannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat dicapai.

Beberapa pendapat para ahli mendefinisikan pengertian kepemimpinan (*leadership*) dengan analisa sudut pandang yang berbeda, diantaranya sebagai berikut :

1. Ordway Tead (1935);
"Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable"
2. Harold Koontz & Cryill O'Donnelle (1976);
"Leadership is the art of inducing subordinates to accomplish their assignment with zeal and confidence"
3. Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (1982);
" Leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation"
4. Gary Yukl
"Leadership is the process of influencing other to understand and agree about what needs to be done and

how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives”

5. John C. Maxwell (1967);

Pemimpin adalah pengaruh. Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.

(Soekarso dkk, 2010,16)

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.

(Veithzal rivai, 2008,36)

George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

(Miftah Thoha, 2008, 259)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

(John M. Ivancevich, 2007, 194)

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka kepemimpinan itu dapat di simpulkan sebagai berikut :

- Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan.
- Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan
- Kepemimpinan itu terdiri dari tiga komponen penting, yaitu pengaruh, legitimasi (pengakuan), dan tujuan.

2.3.2. Teori-teori Kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan yang utama menurut Soekarso (2010,12) terdapat empat teori kepemimpinan yang dikenal sebagai berikut :

1. Teori Sifat (*Traits theory*)

Metode analisa teori ini memusatkan perhatiannya pada sifat spesifik atau ciri kepribadian, sosial, fisik, dan intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.

2. Teori Perilaku (*Behaviors theory*)

Metode analisa teori ini memusatkan perhatiannya pada karakteristik perilaku tindakan yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan manajerial

3. Teori Kontingensi (*Contingency theory*)

Metode analisa teori ini memusatkan perhatiannya pada hukum situasi (*law of the situation*), bahwa setiap situasi yang berbeda akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang bervariasi, berubah-ubah sesuai karakter situasional.

4. Teori Lain (Pendekatan terbaru)

Metode analisa teori ini merupakan pendekatan terbaru dan masa depan teori kepemimpinan, dimana teori ini mencoba memahami sesuatu situasi atau peristiwa yang ditingkatkan dengan mengetahui hubungan sebab-akibat atau kausal.

Veithzal Rivai (2008, 11) menjabarkan Teori kepemimpinan menjadi :

1. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seseorang pemimpin.

2. Teori Kepribadian Perilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

4. Pendekatan terbaru dalam kepemimpinan

Tiga pendekatan lebih baru terhadap kepemimpinan diantaranya :

a. Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain.

b. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

c. Kepemimpinan Transaksional versus Transformasional

- Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

- Pemimpin Transformasional

Pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Veithzal Rivai (2008, 64) gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
(Miftah Thoha, 2008, 303)

Gaya kepemimpinan dalam Soekarso (2010, 44) dapat didefinisikan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota/ pengikut.
- Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah karakter/ kebiasaan yang menonjol dalam dirinya ketika melakukan pekerjaannya dalam memimpin maupun mengarahkan bawahannya.

Dalam Soekarso (2010,99) Teori perilaku (*behavior theory*) membagi dua gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Gaya berorientasi pada tugas (*task oriented*)
Dalam hal ini termasuk pembagian pekerjaan, penjadwalan, sistem prosedur (sisdur), petunjuk pelaksanaan (juklak), dan sebagainya yang kesemuanya mencakup penekanan aspek teknis atau penyelesaian tugas pekerjaan

2. **Gaya berorientasi pada orang. (*people oriented*)**
 Dalam hal ini mencakup saling percaya, menghargai gagasan bawahan, membangun kerjasama, peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.

Model kepemimpinan Jalur-Tujuan (*Path-Goal Leadership Model*)

dalam Ivancevich (2007,205) menyebutkan adanya empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian/*achievement-oriented*. Pemimpin yang direktif cenderung memberitahu bawahan apa yang dia harapkan dari mereka. Pemimpin yang suportif memperlakukan bawahan dengan sejajar. Pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan ide serta saran mereka sebelum mengambil keputusan dan pemimpin yang *achievement-oriented* akan membuat target yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja dalam level tertinggi, dan terus menerus mencari peningkatan kinerja.

Para ahli mengemukakan pendapatnya mengenai teori model kepemimpinan dari Hersey dan Blanchard dalam Soekarso (2010, 148) sebagai berikut:

1. **Hersey blanchard**
 - Adalah teori yang didasarkan atas tiga hubungan yaitu: antara perilaku tugas, perilaku hubungan, dan tingkat kematangan bawahan
 - Adalah teori yang memusatkan perhatiannya pada tingkat “kematangan” atau kedewasaan para bawahan
2. **Stephen P. Robbins**
 Adalah suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatiannya pada kesiapan para pengikut

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard dalam Miftah Thoha (2008, 317) adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut ini

1. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
2. Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan
3. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu

Model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard (*Situational Leadership Model/ SLM*) dalam Ivancevich (2007,207) mengembangkan 4 gaya kepemimpinan dengan menggunakan penelitian OSU (Ohio State University) yaitu:

- *Telling* – menyuruh, pemimpin menetapkan peran yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas dan memerintahkan para pengikutnya apa, dimana, bagaimana dan kapan melakukan tugas tersebut.
- *Selling* – menjual, pemimpin memberikan instruksi terstruktur, tetapi juga bersikap suportif.
- *Participating* – berpartisipasi, pemimpin dan para pengikutnya bersama-sama memutuskan bagaimana cara terbaik menyelesaikan tugas yang berkualitas.
- *Delegating* – delegasi, pemimpin tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik ataupun dukungan pribadi kepada para pengikut.

Dalam soekarso (2010, 149) gaya kepemimpinan Hersey-Blanchard memiliki ciri sebagai berikut:

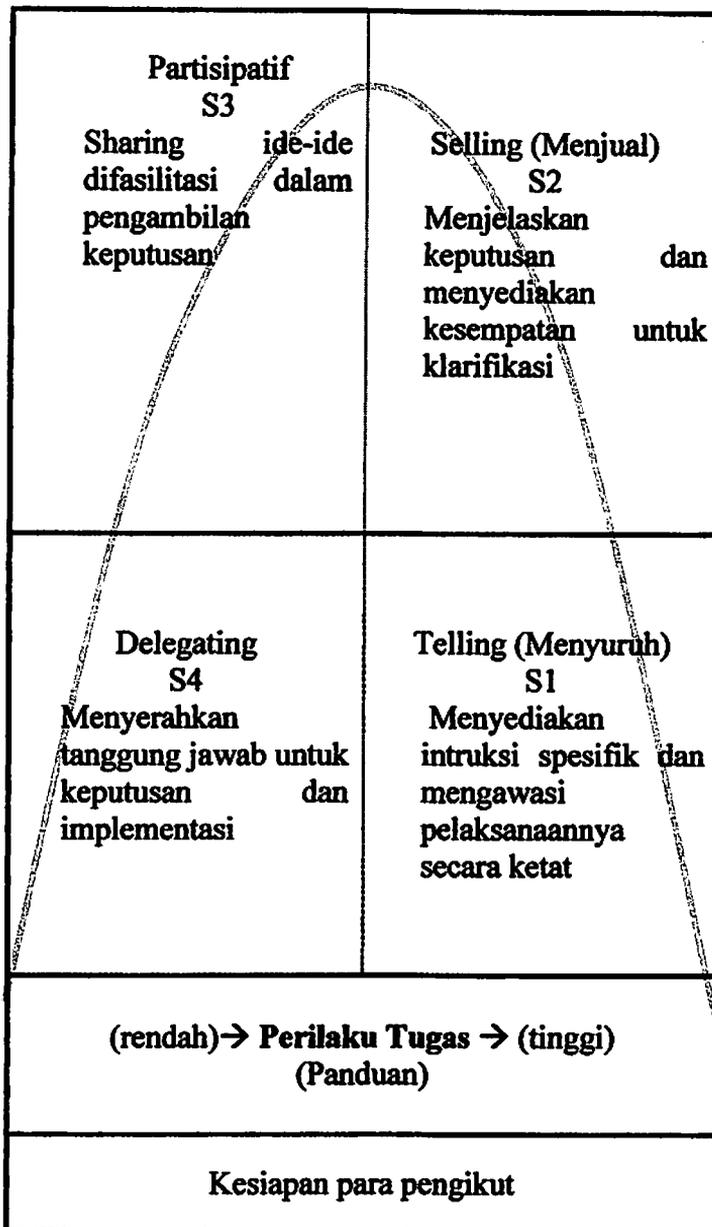
1. **Gaya kepemimpinan *Telling***
 - a. Pemimpin menekankan pada perilaku direktif
 - b. Pemimpin memberikan perintah khusus atau instruksi spesifik
 - c. Komunikasi satu arah
 - d. Pengawasan dilakukan secara ketat
 - e. Pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, kapan harus dilaksanakan, dan dimana pekerjaan harus dilakukan.

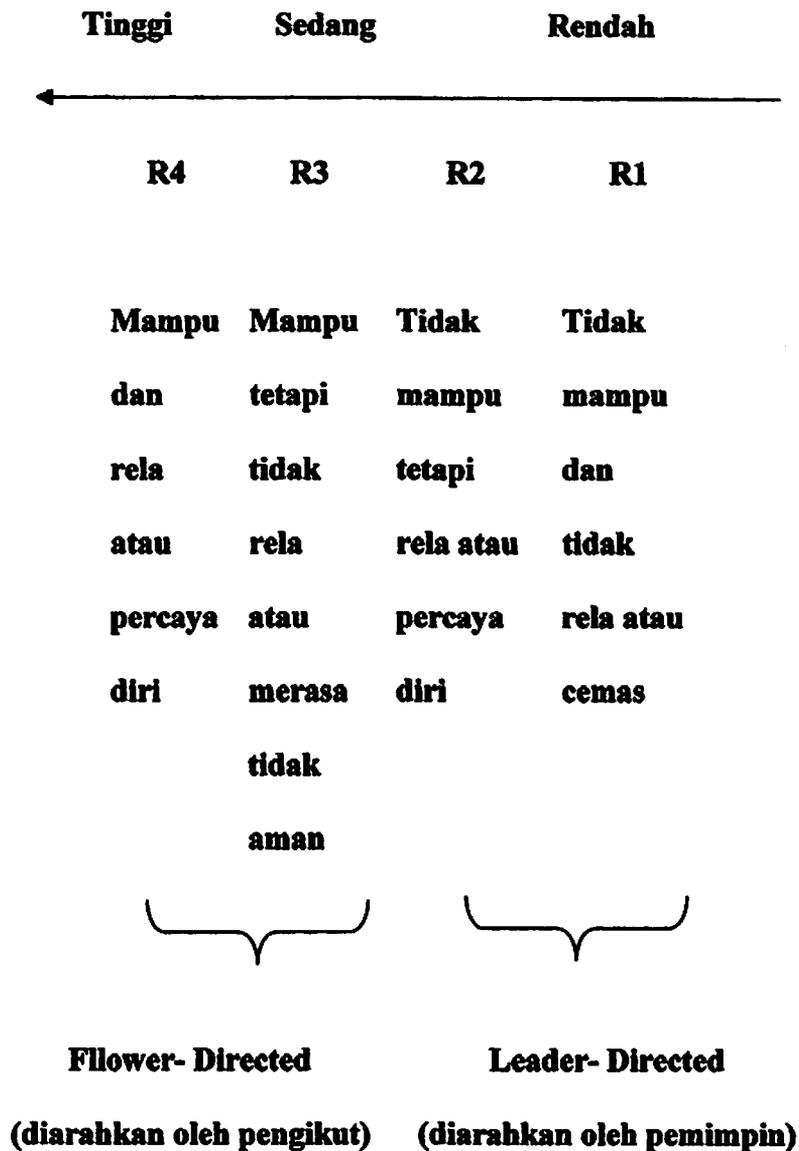
2. **Gaya kepemimpinan *Selling***
 - a. Pemimpin memberikan baik perilaku direktif maupun suportif
 - b. Pemimpin menentukan dan menerangkan keputusan
 - c. Pemimpin memberikan kesempatan untuk penjelasan
 - d. Pemimpin mulai melakukan komunikasi dua arah
 - e. Pemimpin melakukan pengendalian

3. **Gaya kepemimpinan *Participating***
 - a. Pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan
 - b. Pemimpin dan bawahan bersama-sama membuat keputusan
 - c. Komunikasi dua arah ditingkatkan

4. **Gaya kepemimpinan *Delegating***
 - a. Pemimpin memberikan sedikit pengarahan dan dukungan
 - b. Pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan kepada bawahan
 - c. Pemimpin melimpahkan pelaksanaan kepada bawahan
 - d. Komunikasi dua arah lebih efektif

(Prilaku Suportif)
 (rendah) ← Prilaku Relasi → (tinggi)





Gambar 2.1. *Situational-Leadership* dari Hersey-Blanchard (Ivancevich, 2007,208)

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Perusahaan yang berhasil sangat tergantung dari karyawan yang diperkerjakannya, apabila perusahaan menginginkan hasil yang optimal, apabila hasil perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dari karyawan,

sebab kepuasan karyawan dapat mempengaruhi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan adanya penempatan yang tepat sesuai keinginan dan keterampilan memungkinkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga secara otomatis kepuasan dari karyawan itu sendiripun akan meningkat.

Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja antara lain :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Abdurrahmat Fathoni, 2006, 174) *Job satisfaction is a work attitude that reflects the degree to which people feel positively or negatively about a job, and its various facets.* (Schemerhom, 2000, 120) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya. (Veithzal Rivai, 2004, 475)

” Kepuasan kerja merupakan salah satu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”.

(Siagian, 2004,295)

” Kepuasan kerja merupakan penilaian atau merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

(Husein Umar, 2004,36)

Dari beberapa pengertian di atas maka penulis mengambil satu kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan, baik yang bersifat positif maupun negatif.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan adalah sumber daya yang terpenting bagi setiap perusahaan, karyawan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam tujuan mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagai makhluk sosial kebutuhan karyawanpun harus selalu diperhatikan sehingga karyawan akan merasa puas akan melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka gairah dan semangat kerja karyawanpun akan lebih baik dan serta prestasi kerjanya pun akan meningkat

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut T. Hani Handoko (2000, 39) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan Sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja dan interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Lain halnya menurut Herzberget. AI. dalam Mutiara Panggabean (2004,128) : Mengemukakan bahwa ada perbedaan antara faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Menurut mereka penyebab kepuasan adalah pekerjaan itu sendiri (*recognition, achievement, work, self, advancement, responsibility*), sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan adalah lingkungan

kerja yang terdiri atas perlakuan- perlakuan perusahaan terhadap karyawannya, seperti misalnya dalam pemberian penghargaan, promosi dan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian diatas maka penulis mengambil satu kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor yang berasal dari dalam pekerjaan seperti pujian, penempatan penghargaan dan suasana lingkungan kerja yang baik dan faktor yang berasal dari luar pekerjaan seperti balas jasa yang adil dan layak, serta gabubungan atau kombinasi dalam luar pekerjaan seperti keseimbangan antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan.

2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja dan interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Lain halnya menurut Herzberg et. Al. dalam Mutiara Panggabean (2004,128) :

Mengemukakan bahwa ada perbedaan antara faktor faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Menurut mereka penyebab kepuasan adalah pekerjaan itu sendiri (*recognition, achievement, work, self, advancement, responsibility*), sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan adalah lingkungan kerja yang terdiri atas perlakuan-

perlakuan perusahaan terhadap karyawannya, seperti misalnya dalam pemberian penghargaan, promosi dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2003, 203), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh :

1. Moral kerja;
2. Balas jasa yang adil dan layak;
3. Penempatan yang sesuai dengan keahlian;
4. Berat - ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
6. Sikap Pemimpin dalam Kepemimpinannya;
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (2005, 291) : Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Lalu menurut B. Siswanto Hadiwiryo (2002, 97) : Salah satu indikator dan kepuasan kerja adalah moral kerja. Moral kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu, tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ramlan Ruvendi (2005,17) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari:

1. Jumlah kehadiran pegawai
2. Perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perasaan adil dalam menerima imbalan.
4. Suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menerima pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
6. Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang pimpinan akan menerapkan gaya kepemimpinan yang disukainya dalam menerapkan segala peraturan dan perintah kepada karyawannya. Sehingga karyawan harus dapat mengikuti kemana arah yang diinstruksikan pimpinan agar yang diinginkan sesuai dengan hasilnya. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

(Veithzal Rivai, 2008, 64)

Rensis Likert dalam Ivancevich (2007, 198) mempelajari cara terbaik memimpin usaha para individu agar mencapai kinerja dan kepuasan yang diharapkan. Untuk dapat mengetahui kepemimpinan

yang efektif Likert memiliki kriteria dalam penelitiannya diantaranya:

- Produktivitas
- Kepuasan kerja
- Tingkat *turnover* karyawan
- Biaya
- Hasil produksi cacat
- Motivasi pegawai dan Manajer

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik bukan hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan saja tapi juga dapat meningkatkan produktivitas, menekan tingkat *turnover* karyawan, menekan biaya, Menekan hasil produksi cacat, serta meningkatkan motivasi karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan metode yang akan digunakan oleh penulis adalah :

Metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Dalam bukunya Sugiyono (2004,109) mengatakan bahwa validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Dan pengujian validitas dari setiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula.

Uji validitas ini menggunakan rumus :

$$r_s = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah jawaban per item pertanyaan

$\sum Y$ = jumlah jawaban seluruh item pertanyaan

Untuk mengolah dan menganalisa data selanjutnya akan dibantu dengan *software* SPSS statistics 17.0. penggunaan *software* SPSS bertujuan untuk menjamin ketepatan, keakuratan analisis, serta mempercepat proses perhitungan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam Sugiyono (2004,109) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Sebelum uji reliabilitas, terlebih dahulu dicari koefisien korelasi dengan rumus :

$$r_s = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah jawaban per item pertanyaan ganjil

$\sum Y$ = jumlah jawaban seluruh item pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana : r = Reliabilitas internal seluruh instrumen

Rb= Koefisien korelasi product moment

Untuk mengolah dan menganalisa data selanjutnya akan dibantu dengan *software* SPSS statistics 17.0.penggunaan *software* SPSS bertujuan untuk menjamin ketepatan, keakuratan analisis, serta mempercepat proses perhitungan data.

b. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Dalam mencari korelasi antara variabel bebas dan terikat digunakan pengolahan data statistik dengan menggunakan rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s) dalam Muhidin (2009, 107) adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

keterangan :

r_s = koefisien korelasi *rank spearman*

n = banyaknya pasangan data

di = selisih tiap pasangan rank

Adapun besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- 2) 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- 3) 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- 4) 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- 5) 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali
- 6) 1 berarti korelasi sempurna

(Nugroho, 2005,36)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CD = (r_s)^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi dalam Supranto (2001,153) dicari untuk dapat menentukan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis yang diteliti dilambangkan dengan H_0 , sedangkan hipotesis alternatif dilambangkan dengan H_a . pengujian hipotesis ini menggunakan derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha=0.05$) dengan tes satu arah. Adapun perumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- H_0 : $\rho = 0$: Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan (Variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)

- $H_a : \rho > 0$: Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan (Variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)

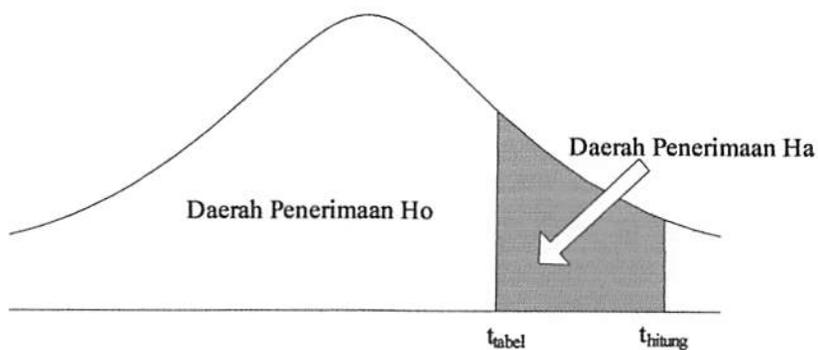
Untuk menguji hipotesis koefisien korelasi, maka dipakai rumus sebagai berikut:

$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

(Muhidin, 2009, 129)

Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$.

Gambar kurva daerah kritis adalah sebagai berikut :

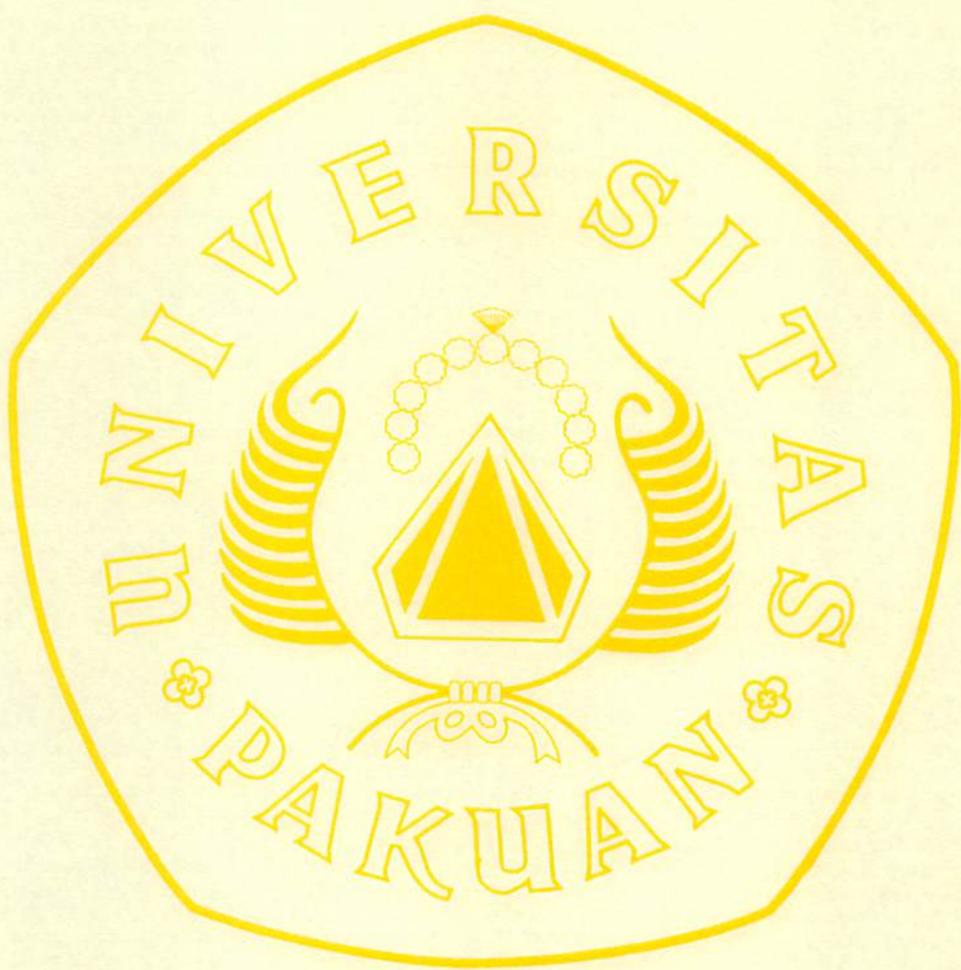


Gambar 2.2
Kurva Uji Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara Gaya Kepemimpinan (Variabel X) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y)

- **Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan nyata antara Gaya Kepemimpinan (Variabel X) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y)**



BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini terdiri dari variabel bebas/*independent* sebagai variabel yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan (X), dan variabel yang terikat/*dependent* sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu kepuasan kerja karyawan(Y). Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis memilih PT. PAPARTI PERTAMA sebagai tempat penelitian yang beralamat di Jl. Pamuruyan Anggayuda Rt. 04/01 Desa Pamuruyan Kec. Cibadak Kab. Sukabumi kode pos 43155 telepon (0266) 531221, 531017 Fax. : 531405.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Elemen-elemen dalam penelitian

- 1) Jenis, metode, dan teknik penelitian
 - a. Jenis/metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian verifikatif.
 - b. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Explanatory Survey, yaitu menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dimana gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas (*independent variable*) disimbolkan dengan X sebagai variabel yang

mempengaruhi dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*independent variable*) disimbolkan dengan Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

- c. Teknik penelitian yang digunakan yaitu Statistik Kualitatif, dimana data yang dianalisis tidak dapat langsung dihitung tetapi masih harus diolah kedalam bentuk skala atau di kuantitatifkan.

2) Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah *individual*, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. yaitu karyawan yang bekerja pada divisi *particle board*.

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sample yang dilakukan secara acak dengan menggunakan sample random sampling (sampling acak sederhana). Sampel random merupakan salah satu penarikan sample probabilitas, dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pemilihan sample probabilitas ini harus memperhatikan jumlah populasi dan sampelnya harus memperhatikan keadaan heterogenitas pada populasinya.

Adapun untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode slovin :

Diketahui : N : 74

Kesalahan = $e = 0,05$ (5%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{74}{1 + 74(0.05)^2}$$

$$n = 62,4473$$

$$n = 62 \text{ sampel}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau misalnya 5%.

3.2.4. Metode Pengambilan Data

Untuk mendapatkan hasil yang optimal maka penulis dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Sekunder

Penulis melakukan pengumpulan data sekunder melalui data yang sudah diolah oleh perusahaan yang kemudian diolah lebih lanjut oleh peneliti..

Studi pustaka dimaksudkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan yang dijadikan landasan teoritis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan mengkaji dan mempelajari serta membandingkan sebagai sumber kepustakaan yang ada.

2. Data Primer

Pengumpulan data primer adalah data mentah yang diperoleh langsung ke perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Diantaranya dengan cara :

a. Observasi Langsung

Dalam melakukan observasi, penulis langsung meninjau perusahaan yang bersangkutan dan mengumpulkan data serta informasi yang memiliki kaitannya dengan objek penelitian berdasarkan dokumen dan catatan yang dimiliki oleh perusahaan.

b. Wawancara

Penulis melakukan serangkaian wawancara dengan kepala divisi dan kepala personalia serta beberapa karyawan perusahaan terkait yang memiliki keterkaitan terhadap data yang dibutuhkan dalam penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap benar.

Setiap kategori diberi bobot dengan perincian sebagai berikut :

Variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja :

- a. Pilihan jawaban A (sangat setuju) diberi bobot nilai 5
- b. Pilihan jawaban B (setuju) diberi bobot nilai 4
- c. Pilihan jawaban C (cukup setuju) diberi bobot nilai 3
- d. Pilihan jawaban D (kurang setuju) diberi bobot nilai 2
- e. Pilihan jawaban E (tidak setuju) diberi bobot nilai 1

3.2.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif yang digunakan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Dalam bukunya Sugiyono (2004,109) mengatakan bahwa validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Dan pengujian validitas dari setiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula.

Uji validitas ini menggunakan rumus :

$$r_s = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah jawaban per item pertanyaan

$\sum Y$ = jumlah jawaban seluruh item pertanyaan

Untuk mengolah dan menganalisa data selanjutnya akan dibantu dengan *software* SPSS statistics 17.0.penggunaan *software* SPSS bertujuan untuk menjamin ketepatan, keakuratan analisis, serta mempercepat proses perhitungan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam Sugiyono (2004,109) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Sebelum uji reliabilitas, terlebih dahulu dicari koefisien korelasi dengan rumus :

$$r_s = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah jawaban per item pertanyaan ganjil

$\sum Y$ = jumlah jawaban seluruh item pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana : r = Reliabilitas internal seluruh instrumen

Rb= Koefisien korelasi product moment

Untuk mengolah dan menganalisa data selanjutnya akan dibantu dengan *software* SPSS statistics 17.0.penggunaan *software* SPSS bertujuan untuk menjamin ketepatan, keakuratan analisis, serta mempercepat proses perhitungan data.

b. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Dalam mencari korelasi antara variabel bebas dan terikat digunakan pengolahan data statistik dengan menggunakan rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s) dalam Muhidin (2009, 107) adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

keterangan :

r_s = koefisien korelasi *rank spearman*

n = banyaknya pasangan data

di = selisih tiap pasangan rank

Adapun besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- 2) 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- 3) 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- 4) 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- 5) 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali
- 6) 1 berarti korelasi sempurna

(Nugroho, 2005,36)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CD = (r_s)^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi dalam Supranto (2001,153) dicari untuk dapat menentukan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis yang diteliti dilambangkan dengan H_0 , sedangkan hipotesis alternatif dilambangkan dengan H_a . pengujian hipotesis ini menggunakan derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha=0.05$) dengan tes satu arah. Adapun perumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho = 0$: Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan (Variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)
- $H_a : \rho > 0$: Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan (Variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)

.Untuk menguji hipotesis koefisien korelasi, maka dipakai rumus

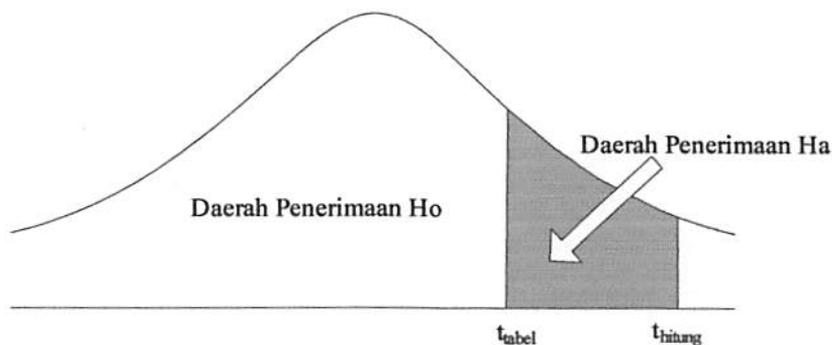
sebagai berikut:

$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_s^2}}$$

(Muhidin, 2009, 129)

Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$, $df = 62-2 = 60$. Dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 60$ maka t_{tabel} adalah 1,6706

Gambar kurva daerah kritis adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1.
Kurva Uji Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

- **Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara Gaya Kepemimpinan (Variabel X) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y)**
- **Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan nyata antara Gaya Kepemimpinan (Variabel X) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama merupakan anak perusahaan dari PT Dian Rakyat milik keluarga Alisjahbana. Pendirian perusahaan berdasarkan Akta Notaris Kartini Mulyadi, SH. di Jakarta dengan akta nomor 25 tanggal 3 September 1980. Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Pabrik Papan Partikel telah mengalami beberapa perubahan dan terakhir oleh Notaris Nurul Hidajati Handoko, SH. Nomor 28 tanggal 20 Oktober 2000, Tentang Berita Acara Rapat Perseroan Terbatas PT Paparti Pertama. Modal Dasar Perseroan berjumlah Rp 4.000.000.000,- (empat milyar rupiah) terbagi atas 4000 lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah). Dari Modal Dasar tersebut telah ditempatkan oleh para pemegang saham yaitu : PT Dian Rakyat sebesar 2500 lembar saham atau senilai Rp 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah) dan PT Pelangi Nusa Gemilang 40 lembar saham atau Rp 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah).

4.1.2 Lokasi PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama berada di Desa Pamuruyan, Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi yang berjarak ± 2

kilometer dari jalan raya Jakarta – Sukabumi. Perusahaan ini mempunyai luas tanah 5,7 hektar dan luas bangunan 2,3 hektar.

Pemilihan lokasi pabrik dengan memperhatikan faktor-faktor bahan baku yang dekat dengan pabrik, sarana listrik, buangan limbah industri, sumber air, sarana jalan yang memadai untuk transportasi bahan baku dan pemasaran, tenaga kerja yang kebanyakan berasal dari daerah setempat dan fasilitas pendukung lainnya.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama Sukabumi dipimpin oleh seorang Presiden Direktur, satu orang Direktur, satu orang General Manager dan empat Kepala Divisi yaitu Divisi Meubel, Divisi Bengkel, Divisi Produksi, Divisi Keuangan dan Administrasi.

Uraian tugas antar bagian di PT. Paparti Pertama adalah sebagai berikut :

- a. General Manager mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan jalannya perusahaan dengan sebaik-baiknya, program dan kebijakan yang dikeluarkan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada direktur baik itu mengenai kegiatan produksi, pemanfaatan produksi, kegiatan intern keuangan dan personalia. General manager membawahi lima divisi.
- b. Divisi Meubel bertugas merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalika produksi meubel, mengirimkan produksi

meubel pada waktu yang telah ditentukan. Manajer bertugas untuk mengkoordinasi dan memotivasi personil pada divisi tersebut untuk meningkatkan mutu produk meubel.

- c. Divisi Bengkel membawahi bagian research and development dan bagian teknik. Bagian research and development bertugas untuk mencari dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Bagian teknik mempunyai tugas mengawasi dan memelihara mesin produksi serta melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan pada mesin produksi dan melengkapi suku cadang untuk perbaikan mesin tersebut.
- d. Divisi Particle Board (Produksi) bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi papan partikel agar kegiatan produksi berjalan dengan lancar serta efisien dan efektif. Selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik. Divisi Particle Board membawahi kepala produksi, Kepala QC Lab.
- e. Divisi Keuangan dan administrasi membawahi bagian keuangan, bagian kepegawaian (Personalia) dan Bagian Teknologi Informasi (TI). Bagian keuangan bertugas merencanakan pengeluaran pabrik, mengatur kas perusahaan, mengatur penggajian setiap bulan kepada pegawai. Bagian kepegawaian bertugas membuat jadwal perencanaan tenaga

kerja, Pengembangan SDM, menghitung lembur dan menyusun laporan penggajian pegawai borongan, harian, dan pegawai tetap serta memproses pengangkatan, penetapan, pemberhentian, pelatihan, mengembangkan potensi pegawai dan memperhatikan kesejahteraan pegawai (kesehatan dan keselamatan kerja).

- f. Bagian Teknologi Informasi bertugas untuk merancang Sistem Jaringan Komputer dan Program Aplikasi yang akan digunakan di berbagai Divisi dan menjaga stabilitas Perangkat keras dan perangkat lunak Sistem Komputer yang ada di Perusahaan.

4.1.4 Bidang Usaha PT. Paparti Pertama

Dari tahun ke tahun PT Paparti Pertama terus mengembangkan usahanya, saat ini PT Paparti Pertama mempunyai 3 (tiga) kegiatan usaha.

A. DIVISI PARTICLE BOARD

Dalam memproduksi papan partikel dibutuhkan peralatan berupa mesin, mesin-mesin yang digunakan adalah mesin flaker, dryer (pengering), screening (penyaring), blanding/gluing (pengaduk), spreading (penabur), pre press (press awal), main press (press utama), trimming (pemotong) dan sanding (penghalus).

a. Mesin Flaker

Mesin flaker digunakan untuk menggiling atau menghancurkan kayu-kayu gelondongan menjadi serpihan-serpihan kayu atau flake (partikel-partikel kayu). Ukuran spesifikasi panjang kayu yang dimasukkan ke mesin flaker adalah 90-100 cm dengan diameter 10 s.d. 30 cm dan kayu yang akan di giling tidak boleh bercabang (cabang dipotong).

Bagian mesin flaker terdiri atas :

- ❖ Log chain conveyor : digunakan untuk membawa kayu dari logyard ke mesin flaker.
- ❖ Log feeding chain conveyor : merupakan lanjutan dari log chain conveyor yang di teruskan ke rotary.
- ❖ Rotary knife : merupakan poros bersegmen tiga dengan diameter 70 cm dan panjang 110 cm, setiap segmen terdiri atas 36 pisau.
- ❖ Scraper : digunakan untuk mendorong partikel kayu tersebut ke luar melalui Belt conveyor yang bergerak maju mundur secara hidrolik ke Wet silo

Mesin ini menggunakan motor listrik dengan daya 3,5 KW dengan putaran 2920 rpm, yang direduksi secara hidrolik dengan tekanan 70 bar. Pisau digerakan oleh motor listrik 220 KW dengan putaran 990 rpm.

b. Mesin Pengering (Dryer)

Mesin pengering digunakan untuk mengeringkan flake dengan cara pemberian panas.

Bagian mesin pengering terdiri dari :

- ❖ Burner : merupakan ruang api tempat pembakaran abu.
- ❖ Dust Silo : tempat penampungan debu untuk bahan bakar burner.
- ❖ Wet Silo : Tempat penampungan flake basah dari mesin flaker
- ❖ Alpine : digunakan untuk menghancurkan flake menjadi lebih halus
- ❖ Rotary Drum : digunakan untuk memutar flake agar proses pemanasan terjadi secara merata sesuai yang diinginkan, digerakan dengan motor listrik 7,5 KW dengan putaran 1420 rpm yang direduksi menjadi putaran 50 rpm
- ❖ Sas : digunakan untuk menampung flake sementara agar tidak terjadi penumpukan dan debu tidak keluar.

c. Mesin Penyaring (screening)

Mesin penyaring merupakan saringan bersusun tiga bagian yaitu saringan CL, SL, dan saringan debu yang digerakan secara mekanik dimana flake CL masuk

ke blender CL dan flake SL masuk ke blender SL. Mesin ini memanfaatkan sistem poros eksentrik sehingga gerakannya terus bergoyang dengan radius tertentu yang digerakkan oleh motor listrik dengan daya 4 HP dengan putaran 1425 rpm.

Bagian mesin pengering terdiri atas :

- ❖ Refiner Flaker : digunakan untuk memperhalus flake
- ❖ Blower Silo : digunakan sebagai pembawa chip halus ke Dry Silo
- ❖ Dry Silo Core Layer & Dry Surface Layer : sebagai penampung flake hasil saringan CL dan SL.

d. Mesin Pengaduk (blanding/gluing)

Mesin pengaduk digunakan untuk mengaduk atau mencampurkan flake CL dan SL dari hasil saringan dengan masing-masing perekat yang digunakan.

Bagian mesin pengaduk terdiri atas :

Glue Mixer Tank : merupakan tangki pengaduk flake

- ❖ Emulsi Mixer Tank : merupakan tangki pengaduk emulsi
- ❖ Blender CL dan SL : merupakan tempat pengaduk chip dan lem
- ❖ Chiller : merupakan alat pendingin blender

e. Mesin Penabur (spreading)

Mesin penabur ini digunakan untuk menghasilkan cake papan partikel bertingkat tiga. Prinsip dasar mesin ini adalah memanfaatkan gaya gravitasi dan penyaringan sehingga partikel yang kasar berada ditengah dan partikel yang halus berada pada bagian atas dan bawah papan partikel.

f. Mesin Press Awal (PrePress)

Mesin ini digunakan untuk memberikan tekanan awal untuk pembentukan adonan (cake) dari mesin penabur, sehingga menghasilkan lembaran yang melintang dan mengurangi rongga-rongga yang terdapat diantara partikel-partikel dan mempersingkat waktu penempaan. Besar tekanannya 150 kg/cm^2 pada suhu kamar.

Bagian mesin Pre Press adalah sebagai berikut :

- ❖ Plat Press : digunakan untuk menempa cake
- ❖ Roll Press : digunakan untuk menekan cake
- ❖ Piston : digunakan untuk menekan Roll Pre Press
 $\pm 150 \text{ bar}$
- ❖ Couple : sebagai penyambung antara gear box dan Roll Press
- ❖ Gergaji samping : digunakan untuk memotong cake

- ❖ Gear Box : berfungsi untuk menggerakkan couple

g. Mesin Press Utama (Main Press)

Mesin ini digunakan untuk menekan cake menjadi papan partikel yang dibutuhkan dengan menggunakan tenaga panas.

Bagian mesin Main Press adalah sebagai berikut :

- ❖ Rak Penghantar : digunakan untuk menyimpan cake yang terdiri dari lima buah rak
- ❖ Bute : digunakan untuk menyimpan cake pada tempat pengepressan
- ❖ Rak Penerima : untuk menyimpan cake yang sudah menjadi papan partikel
- ❖ Piston : untuk menempa Plat Press

h. Mesin pemotong (trimming)

Mesin ini digunakan untuk memotong papan partikel yang keluar dari Main Press yang terdiri dari lima buah gergaji yang mempunyai arah yang longitudinal dengan ukuran 1220 x 2440 mm dan dilakukan penimbangan papan partikel menurut ketebalan papan.

Bagian mesin pemotong adalah sebagai berikut :

Gergaji : digunakan untuk memotong bagian kiri, kanan dan tengah

Timbangan : untuk mengukur berat papan partikel yang dihasilkan

i. Mesin Penghalus (sanding)

Mesin ini digunakan untuk menghaluskan permukaan papan partikel yang dihasilkan dari proses pemotongan. Mesin ini dilengkapi dengan dua buah amplas dengan gerakan yang saling berlawanan (double action).

B. Divisi Bengkel/ Engineering

Pada Divisi Bengkel, kami memiliki Motto bahwa Konsumen adalah mitra kerja yang utama dan kualitas produk yang pertama. Berkaitan dengan motto tersebut kami memiliki kekuatan tersendiri untuk menjalankan usaha yaitu :

Selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan pelanggan, mulai dari mengerti dan mengetahui kebutuhan, berusaha menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan dengan terlebih dahulu merekomendasikan material yang akan digunakan, meyakinkan efisiensi penggunaan, memberikan harga yang relevan dan menerima masukan sebagai umpan balik (Feed back) dalam rangka untuk meningkatkan kualitas produk kami dan kepuasan pelanggan.

Jenis Pekerjaan dan Daftar Mesin Peralatan / Perlengkapan

i. Jenis Pekerjaan :

1. Konstruksi Bangunan

2. **Konstruksi Mesin**
3. **Rancang Bangun / Perencanaan Pemesinan**
4. **Reparasi dan Modifikasi Mesin**
5. **Conveyor Sistem + Duckting**

ii. **Fasilitas Mesin yang dimiliki :**

1. **Mesin Frais**
2. **Mesin Bubut**
3. **Mesin Scraft**
4. **Mesin Grinding**
5. **Mesin Frame Cutting**
6. **Mesin Welding / MIG**
7. **Mesin Drilling Milling**
8. **Static Balancing Machine**

C. Divisi Meubel/FURNITURE

Latar Belakang didirikannya Divisi Meubel sebagai Nilai tambah dari hasil Produksi PT PAPARTI PERTAMA. Divisi Meubel mulai dirintis dari tahun 1984, sejak pendiriannya telah banyak produk-produk yang dihasilkan oleh Divisi Meubel, diantaranya berupa alat-alat Rumah Tangga dan Perkantoran yang berupa :

- **Lemari Pakaian**
- **Meja Makan**
- **Babby Locker**
- **Rak TV**

- Rak Serba Guna
- Meja Tulis
- Meja Komputer, dll.

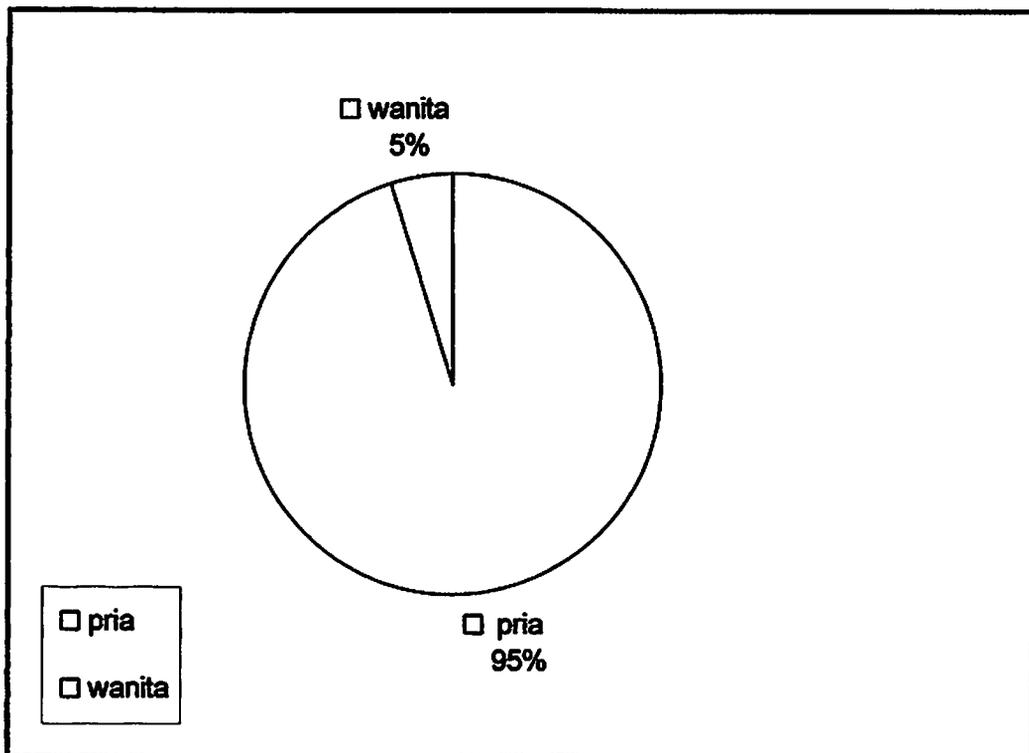
Pada bulan Mei 2001, kegiatan usaha Furniture melakukan kerjasama dengan PT Cahaya Sakti Furintraco (Olympic), dari jumlah karyawan 20 orang terus berkembang hingga saat ini karyawan berjumlah 120 orang dengan omset penjualan Furniture rata-rata Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) per bulan.

4.2. Karakteristik Responden

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

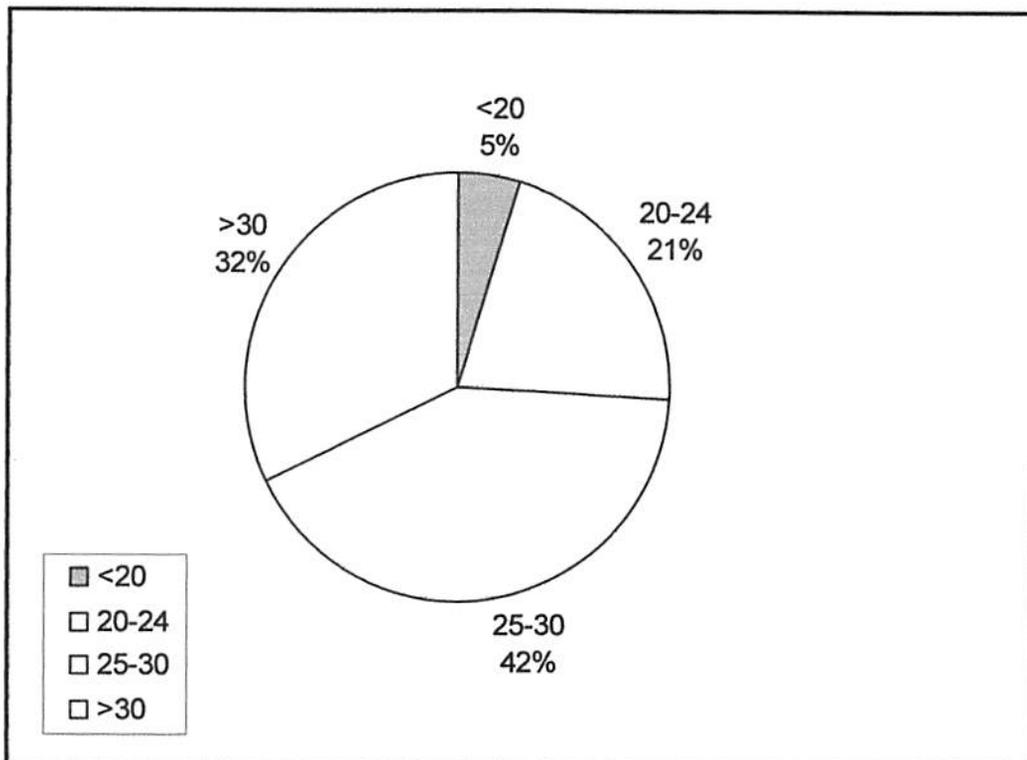
PT. PAPARTI PERTAMA



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan diagram diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden rata-rata adalah pria dengan persentase 95% atau sebanyak 59 orang dan wanita dengan persentase 5% atau sebanyak 3 orang.

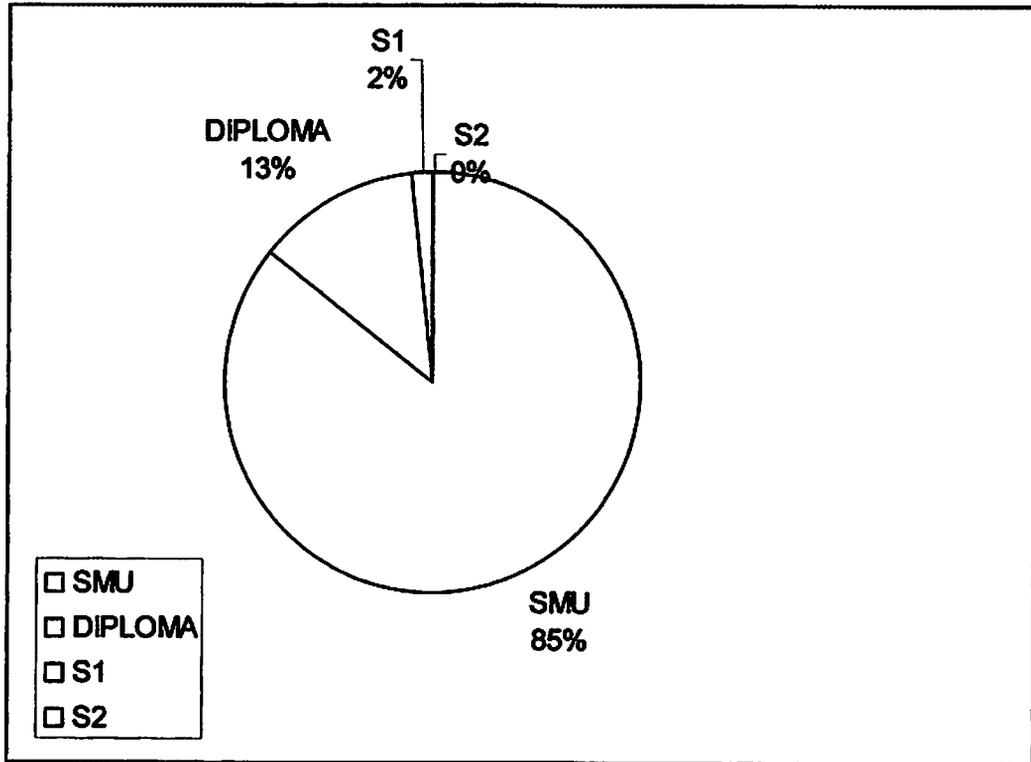
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
PT. PAPARTI PERTAMA



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa tingkat usia responden rata-rata berkisar antara 25 – 30 tahun yaitu sebesar 42% atau sebanyak 26 orang, usia 20 – 24 tahun sebesar 21% atau sebanyak 13 orang, usia dibawah 20 tahun sebesar 5% atau sebanyak 3 orang, dan usia di atas 30 tahun sebesar 32% atau sebanyak 20 orang.

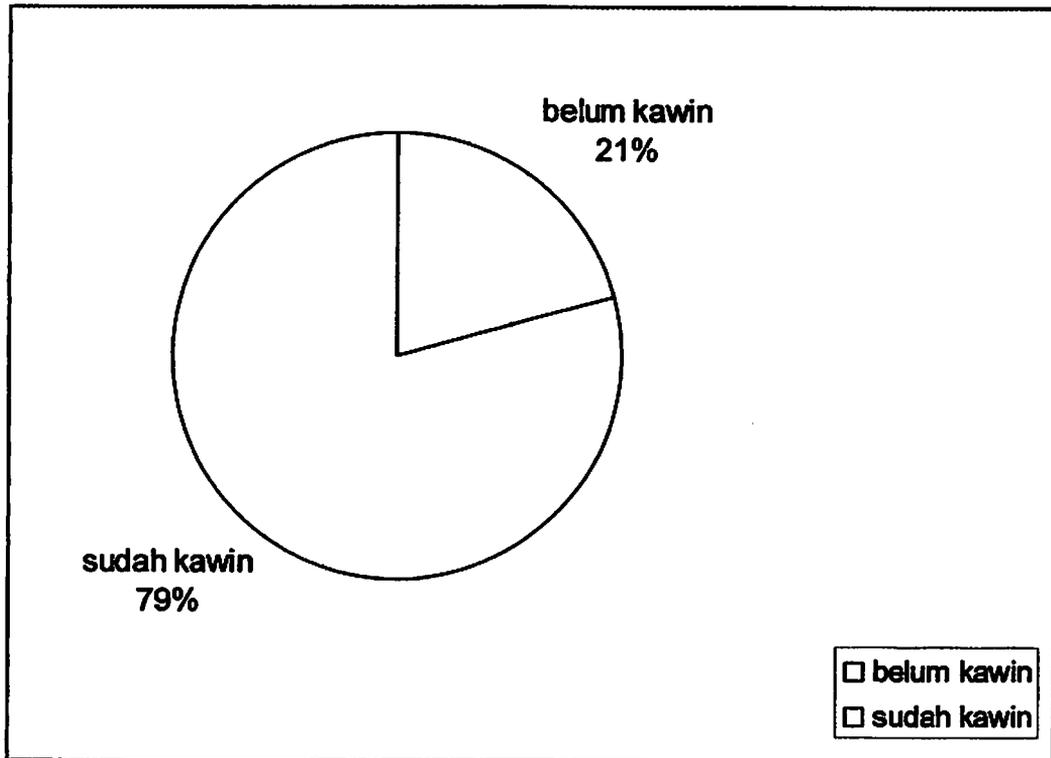
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
PT. PAPARTI PERTAMA



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berpendidikan SMU dengan persentase 85% atau sebanyak 53 orang, pendidikan DIPLOMA sebesar 13% atau sebanyak 8 orang, dan pendidikan S-1 sebesar 2% atau sebanyak 1 orang.

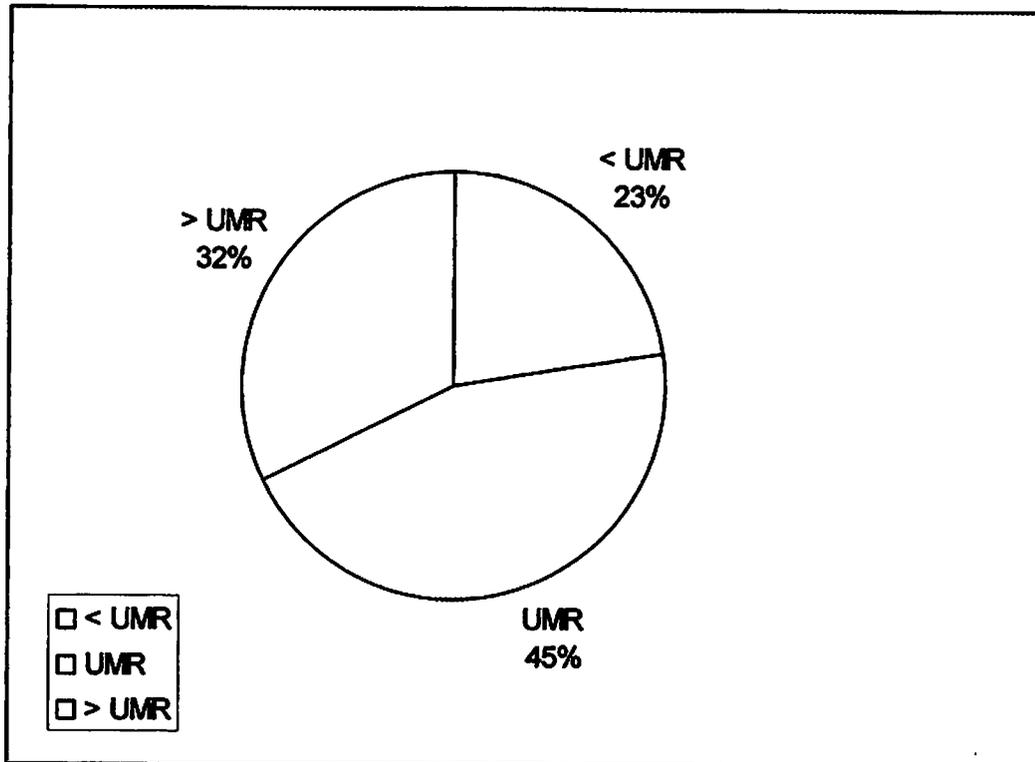
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
PT. PAPARTI PERTAMA



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak sudah berstatus sedah kawin dengan persentase 79% atau sebanyak 49 orang, dan yang berstatus belum kawin sebesar 21% atau sebanyak 13 orang.

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan
PT. PAPARTI PERTAMA



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak sudah berpenghasilan UMR dengan persentase 45% atau sebanyak 28 orang, sedangkan yang berpenghasilan diatas UMR sebesar 32% atau sebanyak 20 orang, dan yang berpenghasilan dibawah UMR sebesar 23% orang atau sebanyak 14 orang.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. PAPARTI PERTAMA

Tabel 4.1

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Membuat Keputusan Dengan Berkonsultasi Dan Menanyakan Pendapat Saya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	5	8 %
2	Setuju	4	6 %
3	Kurang setuju	21	34 %
4	Tidak setuju	23	37 %
5	Sangat tidak setuju	9	15 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 8%, setuju 6%, kurang setuju 34%, tidak setuju 37%, dan sangat tidak setuju 15%. Ini berarti responden tidak setuju dengan pimpinan yang membuat keputusan tanpa berkonsultasi dan jarang menanyakan pendapat karyawan.

Tabel 4.2

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Melakukan Hubungan Sosial Diluar Pekerjaan Saya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	7	11%
2	Setuju	7	11%
3	Kurang setuju	11	18%
4	Tidak setuju	29	47%
5	Sangat tidak setuju	8	13%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 11%, setuju 11%, kurang setuju 18%, tidak setuju

47%, dan sangat tidak setuju 13%. Ini berarti responden tidak setuju dengan pimpinan yang menghindari hubungan social di luar pekerjaan saya.

Tabel 4.3

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Memperlakukan Saya Dengan Mempertimbangkan Perasaan Saya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	5	8%
2	Setuju	5	8%
3	Kurang setuju	13	21%
4	Tidak setuju	29	47%
5	Sangat tidak setuju	10	16%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 8%, setuju 8%, kurang setuju 21%, tidak setuju 47%, dan sangat tidak setuju 16%. Ini berarti responden tidak setuju dengan pimpinan yang memperlakukan saya tanpa mempertimbangkan perasaan saya.

Tabel 4.4

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mengambil Keputusan Yang Membuat Pekerjaan Saya Jadi Menyenangkan

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	5	8%
2	Setuju	11	18%
3	Kurang setuju	11	18%
4	Tidak setuju	27	44%
5	Sangat tidak setuju	8	13%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 8%, setuju 18%, kurang setuju 18%, tidak setuju 44%, dan sangat tidak setuju 13%. Ini berarti responden tidak setuju dengan

pimpinan yang mengambil keputusan yang membuat pekerjaan saya jadi tidak menyenangkan.

Tabel 4.5

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Kadang Mengatakan Sesuatu Yang Menghargai Perasaan Saya

no	Keterangan	jumlah	%
1	Sangat setuju	2	3%
2	Setuju	13	21%
3	Kurang setuju	12	19%
4	Tidak setuju	25	40%
5	Sangat tidak setuju	10	16%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 3%, setuju 21%, kurang setuju 19%, tidak setuju 40%, dan sangat tidak setuju 16%. Ini berarti responden tidak setuju dengan pimpinan yang kadang mengatakan sesuatu yang melukai perasaan saya.

Tabel 4.6

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Menyampaikan Ide-Ide atau Gagasannya Di Departemen Agar Para Karyawan Mengetahuinya dan Melaksanakan Ide Tersebut

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	15	24%
2	Setuju	41	66%
3	Kurang setuju	3	5%
4	Tidak setuju	2	3%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 24%, setuju 66%, kurang setuju 5%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 2%. Ini berarti responden setuju dengan pimpinan

yang menyampaikan ide-ide atau gagasannya di departemen agar para karyawan mengetahuinya dan melaksanakan ide tersebut.

Tabel 4.7

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Memberitahu Fungsi Atau Perannya Di Departemen Agar Dapat Dipahami Para Karyawan

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	15	24%
2	Setuju	41	66%
3	Kurang setuju	3	5%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	2	3%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 24%, setuju 66%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 3%. Ini berarti responden setuju dengan pimpinan yang memberitahu fungsi atau perannya di departemen agar dapat dipahami para karyawan.

Tabel 4.8

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mempertahankan Standar Prestasi Kerja Dengan Pasti

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	20	32%
2	Setuju	32	52%
3	Kurang setuju	6	10%
4	Tidak setuju	2	3%
5	Sangat tidak setuju	2	3%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 32%, setuju 52%, kurang setuju 10%, tidak setuju

3%, dan sangat tidak setuju 3%. Ini berarti responden setuju dengan pimpinan yang mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti.

Tabel 4.9

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Menjaga Hubungan Kerja Yang Ramah Dan Pimpinan Saya Memperhatikan Kesejahteraan Saya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	18	29%
2	Setuju	28	45%
3	Kurang setuju	12	19%
4	Tidak setuju	3	5%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 29%, setuju 45%, kurang setuju 19%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 2%. Ini berarti responden setuju dengan pimpinan yang menjaga hubungan kerja yang ramah dan pimpinan saya memperhatikan kesejahteraan saya.

Tabel 4.10

Pendapat Responden Tentang Pimpinan Saya Mempunyai Pandangan Yang Mendorong Dan Memotivasi Kerja Saya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	18	29%
2	Setuju	36	58%
3	Kurang setuju	6	10%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 29%, setuju 58%, kurang setuju 10%, tidak setuju

2%, dan sangat tidak setuju 2%. Ini berarti responden setuju dengan pimpinan yang mempunyai pandangan yang mendorong dan memotivasi kerja saya.

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan
(Variabel X)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
1	2	5	5	2	2	4	3	2	4	3	32
2	4	1	5	1	2	4	4	4	5	5	35
3	1	1	5	2	2	5	5	5	5	5	36
4	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	38
5	3	4	4	1	2	4	5	5	5	5	38
6	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	35
7	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	40
8	2	4	2	2	2	5	5	4	4	4	34
9	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	35
10	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	37
11	2	2	4	5	5	5	4	2	4	3	36
12	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	43
13	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	37
15	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	36
16	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	38
19	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	32
20	3	3	3	4	2	4	4	5	5	4	37
21	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	42
22	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	42
23	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	41
24	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
25	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	38
26	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
28	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
29	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
30	3	4	4	4	5	2	4	1	1	1	29
31	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	31
32	3	1	1	1	5	5	5	5	4	4	34
33	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	34
34	1	4	1	3	5	4	4	4	4	4	34
35	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
36	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	35
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
39	4	4	3	4	3	5	5	5	2	4	39
40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
42	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33

43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
44	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
45	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	42
51	5	5	5	5	5	1	2	3	3	3	37
52	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46
53	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
54	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	41
55	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	41
56	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
57	4	5	3	5	4	5	1	3	2	2	34
58	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	38
59	5	3	4	5	4	4	1	1	3	3	33
60	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	42
61	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
										TOTAL	2329

Sumber : Data Kuesioner

$$\text{Skor rata-rata} : \frac{2329}{62} = 37,56$$

Skor diatas angka rata-rata 37,56 ada 29 responden atau

$$\frac{29}{62} \times 100 \% = 46,77 \%$$

Ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup baik

4.3.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama

Tabel 4.12

Pendapat Responden Tentang Motivasi Untuk Selalu Masuk Kerja

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	25	40%
2	Setuju	36	58%
3	Kurang setuju	0	0%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 40%, setuju 58%, kurang setuju 0%, tidak setuju

2%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan motivasi untuk selalu masuk kerja.

Tabel 4.13

Pendapat Responden Tentang Perasaan Senang Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	16	26%
2	Setuju	42	68%
3	Kurang setuju	4	6%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 26%, setuju 68%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.14

Pendapat Responden Tentang Diperlakukan Adil Dengan Imbalan Yang Diberikan

no	Keterangan	jumlah	%
1	Sangat setuju	10	16%
2	Setuju	29	47%
3	Kurang setuju	19	31%
4	Tidak setuju	4	6%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 16%, setuju 47%, kurang setuju 31%, tidak setuju

6%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan diperlakukan adil dengan imbalan yang diberikan.

Tabel 4.15

Pendapat Responden Tentang Menyukai Jabatannya Sekarang

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	13	21%
2	Setuju	37	60%
3	Kurang setuju	11	18%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 21%, setuju 60%, kurang setuju 18%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan menyukai jabatannya sekarang.

Tabel 4.16

Pendapat Responden Dalam Menerima Dan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Tanggung Jawab

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	23	37%
2	Setuju	38	61%
3	Kurang setuju	1	2%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 37%, setuju 61%, kurang setuju 2%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab.

Tabel 4.17**Pendapat Responden Tentang Motivasi Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	15	24%
2	Setuju	45	73%
3	Kurang setuju	2	3%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 24%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.18**Pendapat Responden Tentang Mendukung Kebijakan Yang Dikeluarkan Oleh Pimpinan**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	12	19%
2	Setuju	34	55%
3	Kurang setuju	15	24%
4	Tidak setuju	1	2%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		62	100

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 19%, setuju 55%, kurang setuju 24%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 0%. Ini berarti responden setuju dengan mendukung kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan.

Tabel 4.19

Pendapat Responden Tentang Keinginan Untuk Tidak Berunjuk Rasa Atau Perilaku Destruktif Lainnya

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat setuju	9	15 %
2	Setuju	35	56%
3	Kurang setuju	14	23%
4	Tidak setuju	3	5%
5	Sangat tidak setuju	1	2%
Total		62	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, responden yang memilih sangat setuju sebesar 15%, setuju 56%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 2%. Ini berarti responden setuju tentang keinginan untuk unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Tabel 4.20

Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH
1	5	4	4	4	5	4	3	4	33
2	5	4	3	3	4	4	3	3	29
3	4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	5	5	5	5	5	4	4	1	34
5	5	5	3	5	5	5	5	3	36
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	4	4	3	4	4	4	4	3	30
8	5	4	4	5	5	5	5	4	37
9	5	5	4	4	4	5	4	4	35
10	5	5	4	4	5	5	5	5	38
11	4	4	2	4	5	5	5	5	34
12	5	5	4	4	5	4	5	4	36
13	4	4	5	4	4	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	5	5	4	5	4	35
16	5	4	4	4	4	4	4	4	33
17	5	5	4	4	4	4	4	4	34
18	4	4	5	5	4	5	4	4	35
19	4	4	3	3	4	4	4	4	30
20	4	4	4	5	5	5	4	4	35
21	5	4	4	4	4	4	5	3	33

22	5	4	4	4	5	5	4	5	36
23	4	3	5	2	4	4	3	3	28
24	2	4	2	4	4	4	2	2	24
25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
26	4	4	3	3	4	4	3	3	28
27	4	4	4	4	4	4	5	4	33
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	5	5	4	4	4	34
30	4	5	4	4	3	4	4	2	30
31	4	4	3	4	4	4	3	3	29
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	3	4	4	4	4	4	31
36	4	4	3	4	4	4	4	4	31
37	4	3	4	3	4	4	3	4	29
38	5	4	3	4	4	4	3	2	29
39	5	5	4	5	5	5	3	4	36
40	4	4	3	4	5	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	4	4	4	3	4	4	4	3	30
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	4	4	3	4	4	4	4	3	30
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33
46	5	5	4	4	5	5	4	4	36
47	4	4	4	4	5	4	4	4	33
48	5	5	4	4	5	4	4	4	35
49	5	5	4	4	4	4	4	4	34
50	4	4	4	5	4	4	3	5	33
51	4	3	3	4	4	3	3	5	29
52	5	5	3	3	4	4	3	4	31
53	4	3	3	4	5	4	5	3	31
54	4	4	4	4	5	5	4	3	33
55	4	4	3	3	4	4	4	3	29
56	4	4	2	4	4	4	3	4	29
57	4	4	2	5	5	4	3	3	30
58	5	4	4	4	5	5	5	5	37
59	4	4	5	4	4	3	3	5	32
60	5	4	4	4	4	4	4	4	33
61	5	5	4	4	4	4	4	4	34
62	5	5	3	4	4	5	4	4	34

Sumber : Data Kuesioner

$$\text{Skor rata-rata} : \frac{2018}{62} = 32,55$$

Skor diatas angka rata-rata 32,55 ada 33 responden atau

$$\frac{33}{62} \times 100\% = 53,23\%$$

Ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan cukup baik

4.3.3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT Paparti Pertama

a. Uji Validitas dan reliabilitas

Husein Umar (2003,178) menyatakan bahwa validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Berdasarkan uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan SPSS 17.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.21

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Telling

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan no 1	10.2419	13.826	.809	.685	.835
Pertanyaan no 2	10.5806	14.805	.725	.650	.856
Pertanyaan no 3	10.7581	15.137	.767	.641	.847
Pertanyaan no 4	10.5484	15.399	.673	.489	.868
Pertanyaan no 5	10.6452	16.200	.621	.489	.879

$$df = n - k$$

$$df = 62 - 5$$

$$= 57$$

$$\text{Maka } r \text{ tabel} = 0,256$$

Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Correlated Item-Total Correlation* > dari *r*-tabel.

Pertanyaan no 1, nilai $0,809 > 0,256$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 2, nilai $0,725 > 0,256$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 3, nilai $0,767 > 0,256$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 4, nilai $0,673 > 0,256$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 5, nilai $0,621 > 0,256$, kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas

Tabel 4.22

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Telling

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.835	5

Hasil pengolahan data oleh spss ver 17.0 menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,756 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.23
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Selling

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan no 6	16.1935	8.060	.437	.227	.849
Pertanyaan no 7	16.2097	7.152	.624	.433	.803
Pertanyaan no 8	16.2097	6.332	.716	.639	.776
Pertanyaan no 9	16.3226	6.812	.598	.542	.813
Pertanyaan no 10	16.1613	6.629	.825	.762	.750

$$df = n - k$$

$$df = 62 - 5$$

$$= 57$$

Maka r tabel = 0,256

Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Correlated Item-Total Correlation* > dari r-tabel.

Pertanyaan no 1, nilai 0,437 > 0,256, kesimpulan valid

Pertanyaan no 2, nilai 0,624 > 0,256, kesimpulan valid

Pertanyaan no 3, nilai 0,716 > 0,256, kesimpulan valid

Pertanyaan no 4, nilai 0,598 > 0,256, kesimpulan valid

Pertanyaan no 5, nilai 0,825 > 0,256, kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.882	5

Hasil pengolahan data oleh spss ver 17.0 menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* 0,882 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.25
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan no 11	28.1774	7.165	.528	.476	.689
Pertanyaan no 12	28.3387	7.572	.420	.454	.709
Pertanyaan no 13	28.8871	7.118	.350	.177	.727
Pertanyaan no 14	28.5000	7.369	.419	.331	.708
Pertanyaan no 15	28.1935	7.503	.485	.399	.700
Pertanyaan no 16	28.3387	7.474	.540	.387	.693
Pertanyaan no 17	28.6290	6.696	.529	.306	.685
Pertanyaan no 18	28.7742	7.194	.290	.126	.745

$$df = n - k$$

$$df = 62 - 8$$

$$= 54$$

Maka r tabel = 0,263

Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Correlated Item-Total Correlation* > dari r -tabel.

Pertanyaan no 1, nilai $0,528 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 2, nilai $0,420 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 3, nilai $0,350 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 4, nilai $0,419 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 5, nilai $0,485 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 6, nilai $0,540 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 7, nilai $0,529 > 0,263$, kesimpulan valid

Pertanyaan no 8, nilai $0,290 > 0,263$, kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r -hitung lebih besar dari r -tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas

Tabel 4.26

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Selling

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.756	8

Hasil pengolahan data oleh spss ver 17.0 menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,756 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

b. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Dalam mencari korelasi antara gaya kepemimpinan (variabel X) dan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) digunakan pengolahan data statistik dengan menggunakan rumus analisis koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s).

Tabel 4.27

Tabel Pembantu Untuk Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

No	X	Y	R _x	R _y	d _i	d _i ²
1	32	33	14	7	7	49
2	35	29	11	11	0	0
3	36	30	10	10	0	0
4	38	34	8	6	2	4
5	38	36	8	4	4	16
6	35	31	11	9	2	4
7	40	30	6	10	-4	16
8	34	37	12	3	9	81
9	35	35	11	5	6	36
10	37	38	9	2	7	49
11	36	34	10	6	4	16
12	43	36	3	4	-1	1
13	36	33	10	7	3	9
14	37	32	9	8	1	1
15	36	35	10	5	5	25
16	36	33	10	7	3	9
17	39	34	7	6	1	1
18	38	35	8	5	3	9
19	32	30	14	10	4	16
20	37	35	9	5	4	16
21	42	33	4	7	-3	9
22	42	36	4	4	0	0
23	41	28	5	12	-7	49
24	36	24	10	13	-3	9
25	38	31	8	9	-1	1
26	35	28	11	12	-1	1
27	39	33	7	7	0	0
28	45	34	2	6	-4	16
29	36	34	10	6	4	16
30	29	30	16	10	6	36
31	31	29	15	11	4	16
32	34	40	12	1	11	121
33	34	40	12	1	11	121

34	34	32	12	8	4	16
35	35	31	11	9	2	4
36	35	31	11	9	2	4
37	40	29	6	11	-5	25
38	40	29	6	11	-5	25
39	39	36	7	4	3	9
40	37	32	9	8	1	1
41	35	31	11	9	2	4
42	33	30	13	10	3	9
43	37	31	9	9	0	0
44	40	30	6	10	-4	16
45	36	33	10	7	3	9
46	40	36	6	4	2	4
47	40	33	6	7	-1	1
48	40	35	6	5	1	1
49	45	34	2	6	-4	16
50	42	33	4	7	-3	9
51	37	29	9	11	-2	4
52	46	31	1	9	-8	64
53	39	31	7	9	-2	4
54	41	33	5	7	-2	4
55	41	29	5	11	-6	36
56	36	29	10	11	-1	1
57	34	30	12	10	2	4
58	38	37	8	3	5	25
59	33	32	13	8	5	25
60	42	33	4	7	-3	9
61	40	34	6	6	0	0
62	42	34	4	6	-2	4
						1086

Sumber : Data Kuesioner

Analisis koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(1086)}{62(62^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6516}{238266}$$

$$r_s = 1 - 0,0273$$

$$r_s = 0,9727$$

Dengan nilai $r_s = 0,9727$, maka angka tersebut berada pada interval 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat sekali. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat sekali dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga jika penerapan gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

c. Analisis koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan maka digunakan analisis Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$CD = (r_s)^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,9727)^2 \times 100\%$$

$$CD = 94\%$$

Berdasarkan analisis koefisien determinasi di atas diperoleh nilai $CD = 94\%$, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap naik turunnya kepuasan kerja adalah 94% sedangkan sisanya disebabkan faktor lain.

d. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis yang diteliti dilambangkan dengan H_0 , sedangkan hipotesis alternatif dilambangkan dengan H_a . pengujian hipotesis ini menggunakan derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha=0.05$) dengan tes satu arah. Adapun perumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$: ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis koefisien korelasi rank spearman, maka dipakai rumus sebagai berikut:

$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t_h = 0,9727 \sqrt{\frac{62-2}{1-0,9727^2}}$$

$$t_h = 0,9727 \sqrt{\frac{60}{1-0,9461}}$$

$$t_h = 0,9727 \sqrt{\frac{60}{0,0539}}$$

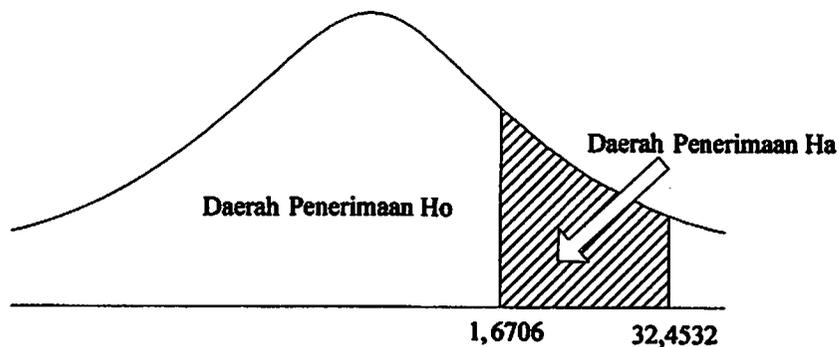
$$t_h = 0,9727 \sqrt{1113,17}$$

$$t_h = 0,9727 \times 33,364$$

$$t_h = 32,4532$$

Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$, $df = 62-2 = 60$. Dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 60$ maka t_{tabel} adalah 1,6706

Gambar kurva daerah kritis adalah sebagai berikut :



Jadi dari perhitungan di atas, diketahui $t_{hitung} = 32,4532$, sedangkan $t_{tabel} = 1,6706$. karena $t_{hitung} (32,4532) > t_{tabel} (1,6706)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA", maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. PAPARTI PERTAMA cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan dalam kuesioner yaitu sebanyak 29 responden atau 46,77 % menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup baik.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan dalam kuesioner yaitu sebanyak 33 responden atau 53,23 % menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan cukup baik.
3. Dalam analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,9727$, maka angka tersebut berada pada interval 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat sekali. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat sekali dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh $CD = 94\%$, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap naik turunnya kepuasan kerja adalah 94% sedangkan sisanya disebabkan faktor lain. Dalam uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (32,4532) > t_{tabel} (1,6706)$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PAPARTI PERTAMA.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai bahan masukan kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Perlu adanya penyesuaian pemberian imbalan yang adil sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perlu adanya penyesuaian jabatan/posisi pekerjaan dari keadaan yang diterapkan sekarang..
3. Perlu adanya perbaikan sosialisasi kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan.

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		sep	Okt	nov	des	jan	feb	mar	apr	mei	jun	juli	Agt
1	Pengajuan Judul	**											
2	Studi Pustaka	**											
3	Pembuatan Makalah Seminar		*										
4	Seminar		****										
5	Pengesahan			**									
6	Pengumpulan Data*)				**	**							
7	Pengolahan Data						**	*					
8	Penulisan laporan dan bimbingan								****	****	****	*	
9	Sidang Skripsi											*	
10	Penyempurnaan Skripsi											*	
11	Pengesahan											*	

Keterangan :

*) = Pengumpulan data disesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian, apakah pengumpulan data primer dengan observasi ke lapangan atau pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi ke lapangan.

* = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bulan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan pertama. Refika Aditama. Bandung.
- B. Siswanto HadiwiIyo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resources Management*, by Prentice – Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Handoko, T. 1995. *Manajemen Personalia dan Manejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko,T. Hani 1995. *Manajemen Personalia dan Manejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE, Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M., Kono Paske ,R., M.T. Matteson .2007.*Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi tujuh, jilid 2*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- James A.F. Stoner, R.Edward Freeman, Daniel R. Gilbert Jr. 1996. *Manajemen jilid 1 edisi bahasa indonesia*. PT. Indeks, Gramedia Grup. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi Edisi V*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi. Cetakan Keenam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang,M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grassindo, Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali, S.Pd. M.Si. dan Drs. Maman Abdurahman, Mpd. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia Bandung.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1: hal 17-26.
- Robbins, Stephen P. and Decenzo A. David. 2001. *fundamentals Of Management*, by Prentices – Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Schermerhom, Jr, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn. 2000. *Organizational behavior*, Seventh Edition, Newyork Chichester Weinheim.
- Siagian, Sondang .P. 2004 *Teori Pengembangan Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Silalahi,Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YPKN. Yogyakarta.
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat.2010. *Teori Kepemimpinan*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Stoner, James AF, R Edward Freeman, Daniel R Gilbert JR.1996.*Manajemen jilid I*. Alih bahasa: Drs. Alexander Sindoro. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi kedua*. PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi kedua*. PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN



PT. PAPARTI PERTAMA

PARTICLE BOARD, FURNITURE & ENGINEERING

Jl. Pamuruyan KM 2 PO. BOX 20 Cibadak Sukabumi 43155
Telp. 0266. 531221 - 6540787 - 6540788 - 535620 Fax. 0266. 531405 - 531017
e-mail : paparti@gmail.com

Nomor : 017/KPs~4p/V/2010
Hal : Penerimaan Riset
Lamp. : -

Kepada,
Yth. **Pembantu Dekan Bidang Administrasi Umum**
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat tentang Permohonan Riset 151/D.1/FE-UP/III/2010, maka dengan ini kami dari PT. PAPARTI PERTAMA menerima :

Nama : Enriche Putera Utama
NPM : 021105007
Jurusan : Manajemen

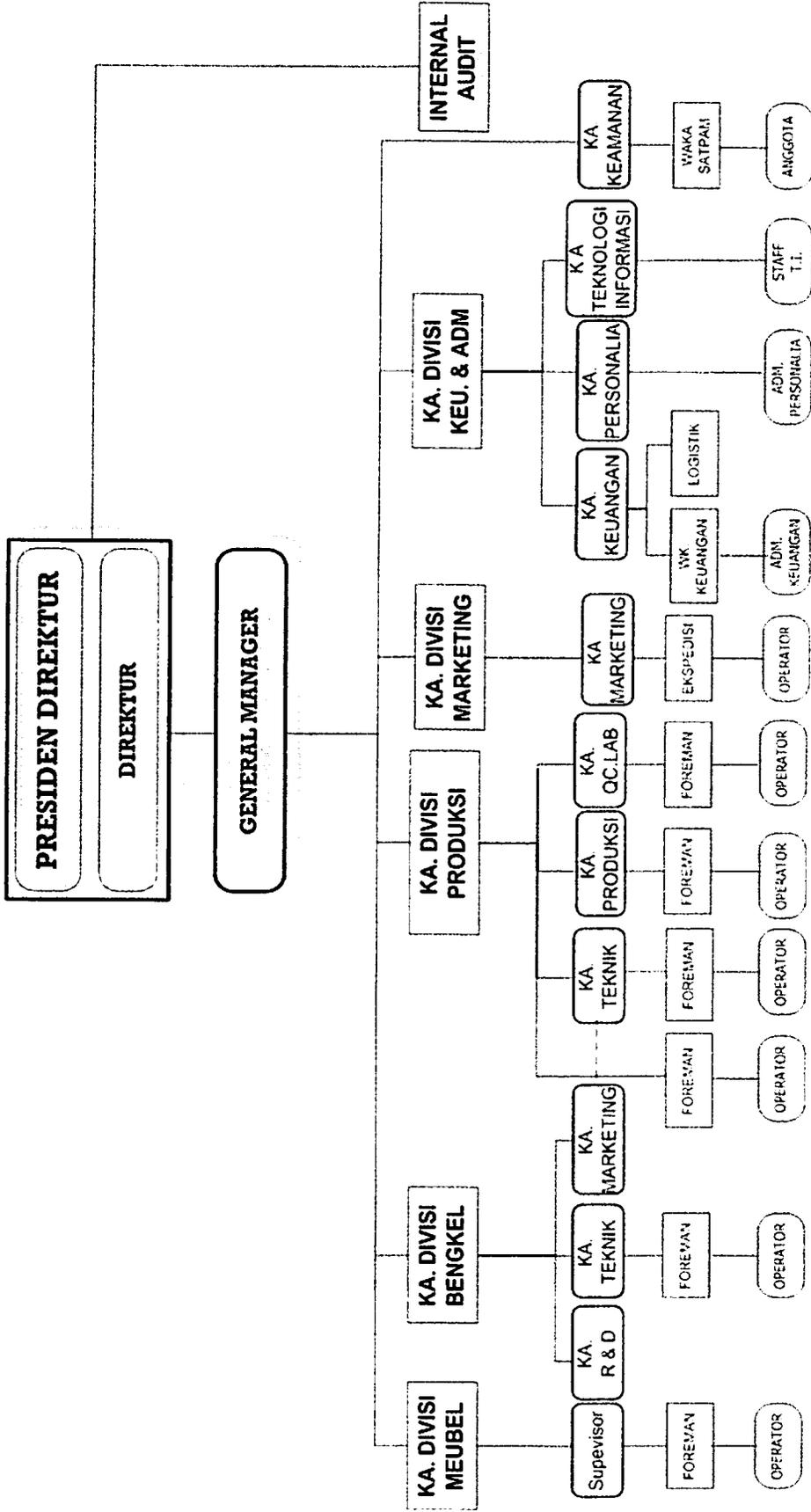
Untuk melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Paparti Pertama"
Demikian surat pemberitahuan ini untuk dapat diketahui, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Cibadak, 05 Mei 2009
PT PAPARTI PERTAMA



Tika Fransisca, SH
Ka. Personalia

SUSUNAN ORGANISASI PT PAPARTI PERTAMA



Kuesioner

Salam Hormat,

Bersama ini kami mengharapkan bantuan saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner ini. Adapun maksud dari tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data bagi penelitian pendidikan kami. Oleh karena itu kami sangat menghargai apabila saudara/I dapat mengisi sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Petunjuk Pengisian :

1. Angket ini bukan tes/evaluasi, tetapi salah satu upaya untuk mengungkapkan keadaan sebenarnya.
2. Isilah dengan memberikan tanda silang (X) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Identitas Bapak/Ibu kami jamin kerahasiaannya.
4. Jawaban Bapak/Ibu merupakan bahan masukan yang berguna bagi peneliti penulisan skripsi, dan saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini.

A. Umum

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Pria Wanita
Usia : <20 20-24 25-30 >30
Pendidikan Terakhir : SMU DIPLOMA S1 S2
Status : Belum Kawin Sudah Kawin
Penghasilan : <UMR UMR >UMR
Jabatan :
Tanggal pengisian :

Ket : SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju

NO	URAIAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<u>Variabel Gaya Kepemimpinan</u>					
	Telling					
1.	Pimpinan saya membuat keputusan dengan berkonsultasi dan menanyakan pendapat saya					
2.	Pimpinan saya melakukan hubungan sosial di luar pekerjaan saya					
3.	Pimpinan saya memperlakukan saya dengan mempertimbangkan perasaan saya					
4.	Pimpinan saya mengambil keputusan yang membuat pekerjaan saya jadi menyenangkan					
5.	Pimpinan saya kadang mengatakan sesuatu yang menghargai perasaan saya					
	Selling					
6.	Pimpinan saya menyampaikan ide-ide atau gagasannya di departemen agar para karyawan mengetahuinya dan melaksanakan idenya tersebut					
7.	Pimpinan saya memberitahu fungsi atau perannya di departemen agar dapat dipahami para karyawan					
8.	Pimpinan saya mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti					
9.	Pimpinan saya menjaga hubungan kerja yang ramah dan pimpinan saya memperhatikan kesejahteraan saya					
10.	Pimpinan saya mempunyai pandangan yang mendorong dan memotivasi kerja saya					

NO	URAIAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<u>Variabel Kepuasan Kerja</u>					
1.	Saya selalu termotivasi untuk selalu masuk kerja					
2.	Saya senang melakukan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa diperlakukan adil dengan imbalan yang diberikan					
4.	Saya menyukai jabatan saya sekarang					
5.	Saya menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab					
6.	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya selalu mendukung kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan					
8.	Saya tidak pernah memiliki keinginan untuk unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya					

FORMASI KARYAWAN May 2010

No.	Nik	NamaKaryawan	Divisi	Bagian	Grup	Jabatan	
1	87.078	AHYANI	Particle Board	Expedisi	Non Shift I	Foreman	Aktif
2	96.143	AWAL LESMANA	Particle Board	Teknik NS	Non Shift I	Foreman	Aktif
3	82.008	BOY SANOESI	Particle Board	Direktur	Non Shift I	Staff	Aktif
4	88.106	DARMA IRWAN	Particle Board	Kepala Keuangan	Non Shift I	Staff	Aktif
5	99.208	DEDI SUPIANDI	Particle Board	Kepala Teknologi Informasi	Non Shift I	Staff	Aktif
6	03.370	DIAN KUSMANA	Particle Board	Pengemudi	Non Shift I	Operator	Aktif
7	97.155	DODI RUSWANDI	Particle Board	Kepala Produksi	Non Shift I	Staff	Aktif
8	87.096	DRS. ARIFIN SIDABUTAR	Particle Board	Kepala Marketing	Non Shift I	Staff	Aktif
9	04.456	DZULKIFLI	Particle Board	Administrasi Keuangan	Non Shift I	Operator	Aktif
10	98.198	EMILIA	Particle Board	Staff Keuangan	Non Shift I	Staff	Aktif
11	87.079	IMAN SUBARNA	Particle Board	Staff Purchasing	Non Shift I	Staff	Aktif
12	96.147	RUDIANSYAH	Particle Board	Kepala Teknik	Non Shift I	Staff	Aktif
13	06.041	RUDY BUDIANA	Particle Board	Administrasi Personalia	Non Shift I	Operator	Aktif
14	87.055	SUWARNO	Particle Board	Kepala Satpam	Non Shift I	Staff	Aktif
15	02.297	TIKA FRANSISCA	Particle Board	Kepala Personalia	Non Shift I	Staff	Aktif
16	88.111	WAHYU SUJANA	Particle Board	Ast. Manager Produksi	Non Shift I	Staff	Aktif
17	82.004	WAWAN SOFYAN	Particle Board	General Manager	Non Shift I	Staff	Aktif
18	01.266	ADE WINARDI	Particle Board	Teknik NS	Non Shit II	Operator	Aktif
19	08.016	AHMAD NURIYATMAN	Particle Board	Adm. Gudang Spare Part	Non Shit II	Operator	Aktif
20	00.213	ARIS PRIADI	Particle Board	Penimbangan Kayu	Non Shit II	Operator	Aktif
21	95.132	DEDEN SOFYAN	Particle Board	Pengemudi	Non Shit II	Operator	Aktif
22	98.193	DODI RUSWANDI B	Particle Board	Teknik Sanding	Non Shit II	Operator	Aktif
23	02.302	HASIM	Particle Board	Pengemudi	Non Shit II	Operator	Aktif
24	97.179	HENDRA KUSTIADI	Particle Board	Teknik NS	Non Shit II	Operator	Aktif
25	07.050	HERI KUSAERI MS	Particle Board	Teknik Sanding	Non Shit II	Foreman	Aktif
26	99.201	MAKMUR ISKANDAR	Particle Board	Koordinator Saran Umum	Non Shit II	Operator	Aktif
27	97.178	MULYADI	Particle Board	Teknik NS	Non Shit II	Foreman	Aktif
28	07.047	ONENG	Particle Board	Elektrik	Non Shit II	Operator	Aktif
29	02.320	RULLY HARDIANSYAH	Particle Board	Bubut	Non Shit II	Operator	Aktif
30	03.372	SUTIAWAN	Particle Board	Teknik NS	Non Shit II	Operator	Aktif
31	82.005	YAYAN EFENDI	Particle Board	Kepala Pengadaan Kayu	Non Shit II	Staff	Aktif
32	97.181	CECE SUHENDAR	Particle Board	Mekanik	Produksi A	Operator	Aktif
33	01.292	EKO RAHMAN	Particle Board	Glue	Produksi A	Operator	Aktif
34	01.252	HARYADI	Particle Board	Sanding	Produksi A	Operator	Aktif
35	03.371	HERI KISWANTO	Particle Board	Dryer	Produksi A	Operator	Aktif
36	05.053	MUMU MUNANDAR	Particle Board	Main/Pre Press	Produksi A	Operator	Aktif
37	04.385	SANDRA SETIA LESMANA	Particle Board	Forklift	Produksi A	Operator	Aktif
38	86.038	SUPARYONO	Particle Board	Kepala Produksi	Produksi A	Staff	Aktif

39	04.450	UCOK HIDAYAT	Particle Board	Boiler	Produksi A	Operator	Aktif
40	95.136	USNA	Particle Board	Flaker	Produksi A	Operator	Aktif
41	03.373	AGUS PRIMA	Particle Board	Trimming	Produksi B	Operator	Aktif
42	05.035	FERRY SUPRIT R.	Particle Board	Glue	Produksi B	Operator	Aktif
43	05.045	HANDI SETIAWAN	Particle Board	Main/Pre Press	Produksi B	Operator	Aktif
44	97.168	ROWIARSA ADRIANSYAH	Particle Board	Trimming	Produksi B	Operator	Aktif
45	98.199	TATAN SUHARTAN	Particle Board	Mekanik	Produksi B	Foreman	Aktif
46	01.267	UDIN MAHMUD S.	Particle Board	Dryer	Produksi B	Operator	Aktif
47	87.097	UJANG OIP	Particle Board	Kepala Produksi	Produksi B	Staff	Aktif
48	05.046	UJANG SULAEMAN	Particle Board	Sanding	Produksi B	Operator	Aktif
49	95.137	UJANG ZAENUDIN	Particle Board	Flaker	Produksi B	Operator	Aktif
50	04.454	YANDI SETIAWAN	Particle Board	Forklift	Produksi B	Operator	Aktif
51	00.230	ABDUL ROSYAD	Particle Board	Glue	Produksi C	Operator	Aktif
52	04.460	ANDRI YUNIARDI	Particle Board	Sanding	Produksi C	Operator	Aktif
53	01.249	ASEP DENI	Particle Board	Flaker	Produksi C	Operator	Aktif
54	86.051	DASEP SZ	Particle Board	Kepala Produksi	Produksi C	Staff	Aktif
55	84.029	DEDI MULYADI	Particle Board	Boiler	Produksi C	Operator	Aktif
56	00.225	DIDING SURYADI	Particle Board	Glue	Produksi C	Operator	Aktif
57	95.135	IWAN KARNAWAN	Particle Board	Flaker	Produksi C	Operator	Aktif
58	90.128	SUHERMAN	Particle Board	Forklift	Produksi C	Operator	Aktif
59	00.224	UJANG ISMATULLOH	Particle Board	Dryer	Produksi C	Operator	Aktif
60	05.016	YANA PRIATNA	Particle Board	Main/Pre Press	Produksi C	Operator	Aktif
61	98.192	YUNUS THOBRIA	Particle Board	Mekanik	Produksi C	Operator	Aktif
62	99.202	HERI GUNAWAN	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam A	Operator	Aktif
63	00.220	SANDI IRAWANDI	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam A	Operator	Aktif
64	00.219	WANDA	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam A	Operator	Aktif
65	05.042	HENDI RUSWANDI	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam B	Operator	Aktif
66	86.052	PEPEN SUPENDI	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam B	Operator	Aktif
67	00.215	UJANG MULYADI	Particle Board	Danru Satpam	Satpam B	Operator	Aktif
68	00.240	ISEP WAHYULIA	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam C	Operator	Aktif
69	99.200	IYAN SOPIAN	Particle Board	Danru Satpam	Satpam C	Operator	Aktif
70	02.296	BUNYAMIN	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam D	Operator	Aktif
71	97.180	RIZAL HARNAEN	Particle Board	Wk. Satpam	Satpam D	Foreman	Aktif
72	04.387	U. DEBBY AR	Particle Board	Anggota Satpam	Satpam D	Operator	Aktif