



**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

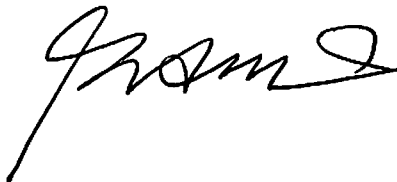
Menyetujui,

Dosen Penilai,



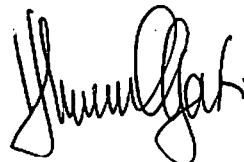
Hj. Srie Sudarjati., MM., SE.

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 kehadirat 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  |
|---------------------------------|------|
| <b>JUDUL</b> .....              | i    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> ..... | ii   |
| <b>ABSTRAK</b> .....            | iii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....     | iv   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....         | vi   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....       | viii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....      | x    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....    | 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<br>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<br>Pertama .....  | 65 |
| 4.3.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Paparti<br>Pertama .....    | 71 |
| 4.3.3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan<br>Kerja ..... | 77 |

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan ..... | 87 |
| 5.2. Saran .....      | 88 |

### **JADWAL PENELITIAN**

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

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

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

## 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<br>Kelamin PT. PAPARTI PERTAMA.....        | 60 |
| Gambar 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia<br>PT. PAPARTI PERTAMA.....                 | 61 |
| Gambar 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan<br>PT. PAPARTI PERTAMA.....           | 62 |
| Gambar 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan<br>PT. PAPARTI PERTAMA.....           | 63 |
| Gambar 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat<br>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.

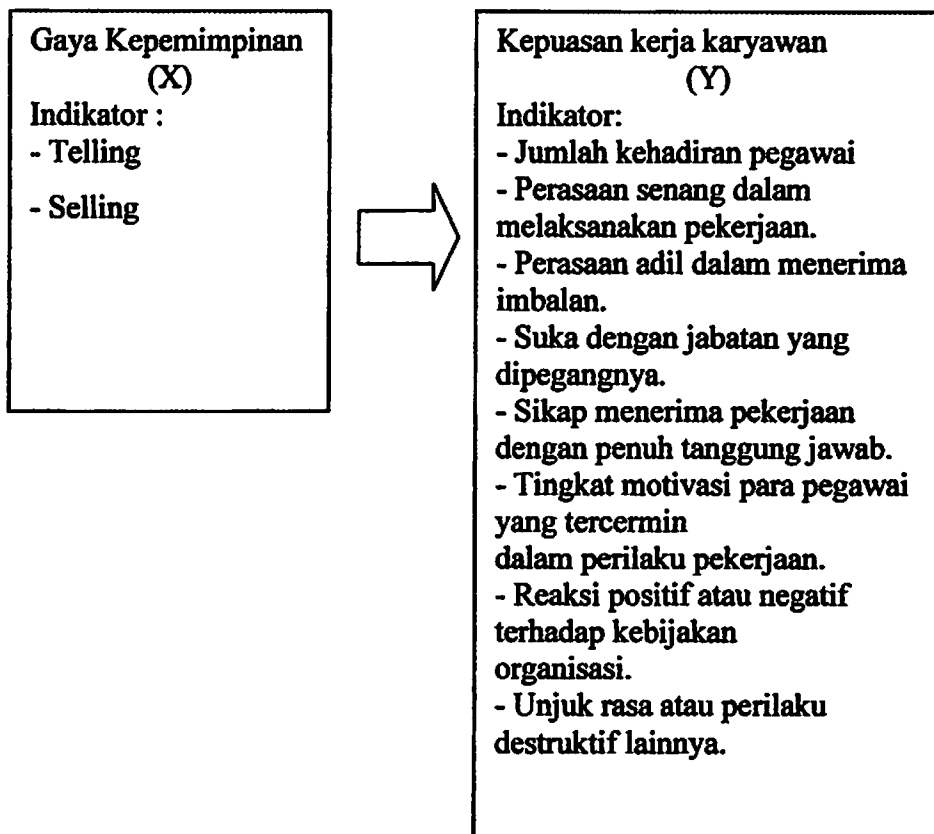
3. Perasaan adil dalam menerima imbalan.
4. Suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menerima pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
6. Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
8. Unjuk rasa atau perilaku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

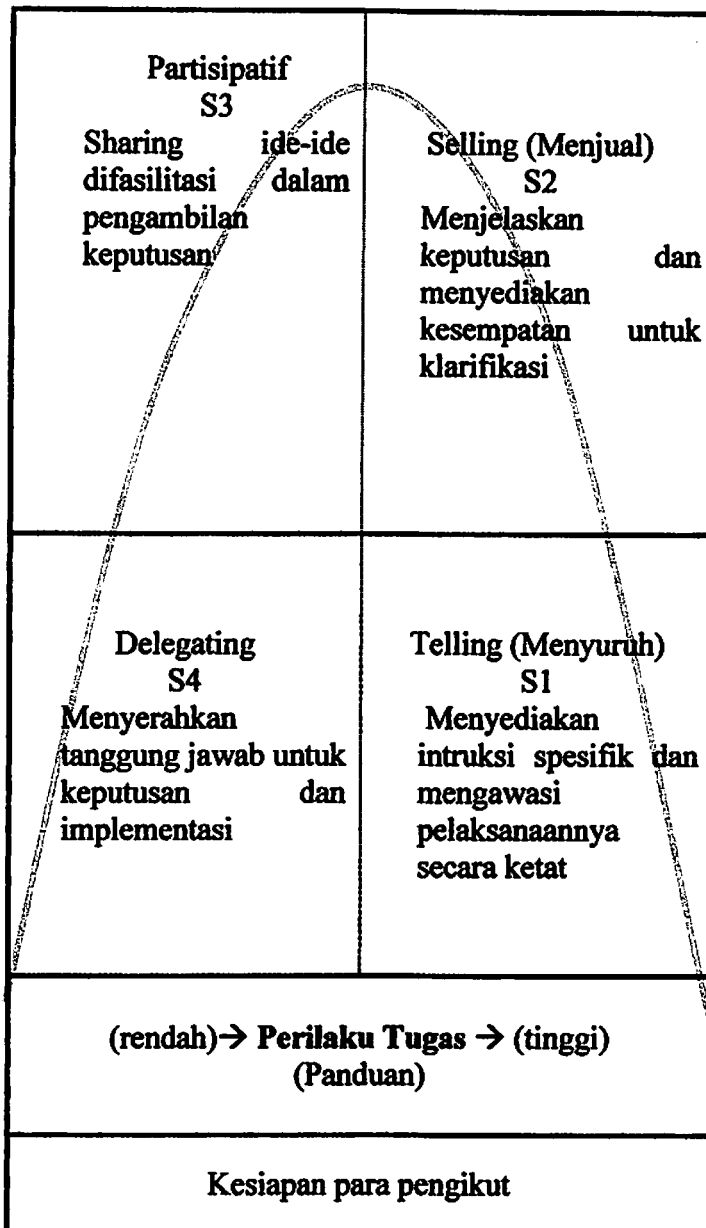
Model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard (*Situational Leadership Model/ SLM*) dalam Ivancevich (2007,207) mengembangkan 4 gaya kepemimpinan dengan menggunakan penelitian OSU (Ohio State University) yaitu:

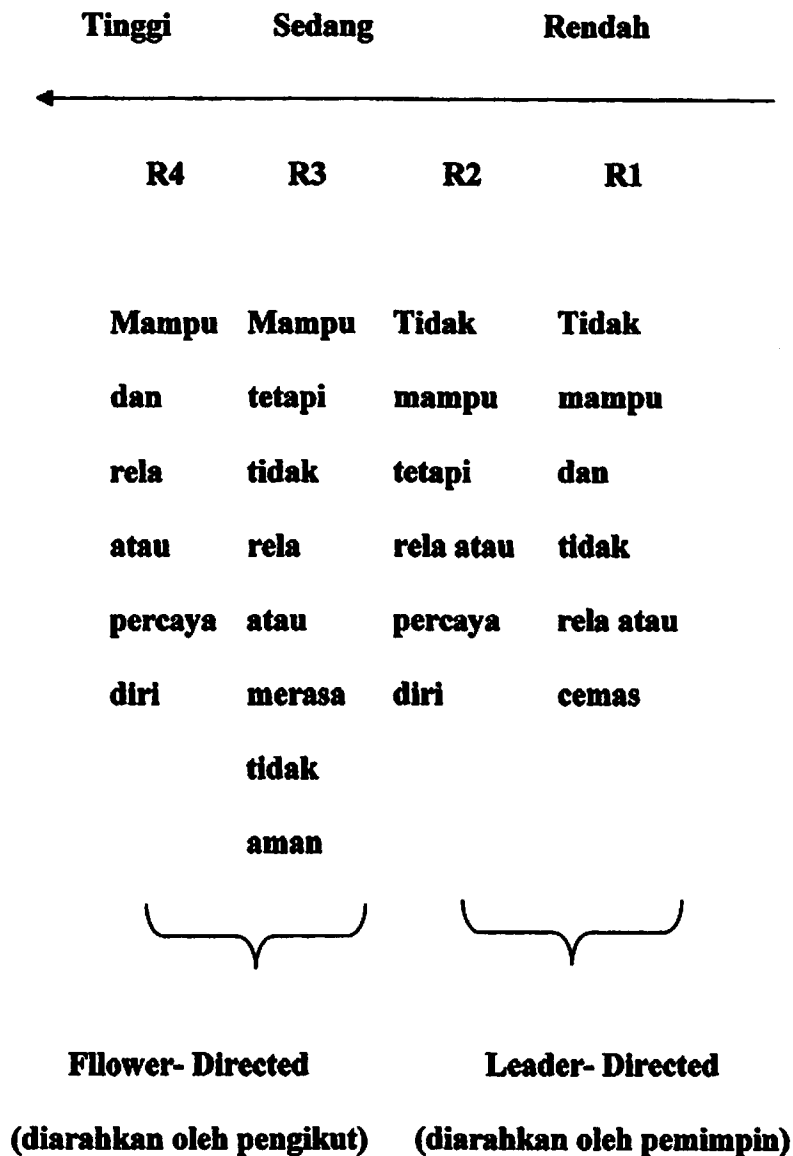
- *Telling* – menyuruh, pemimpin menetapkan peran yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas dan memerintahkan para pengikutnya apa, dimana, bagaimana dan kapan melakukan tugas tersebut.
- *Selling* – menjual, pemimpin memberikan instruksi terstruktur, tetapi juga bersikap suportif.
- *Participating* – 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)

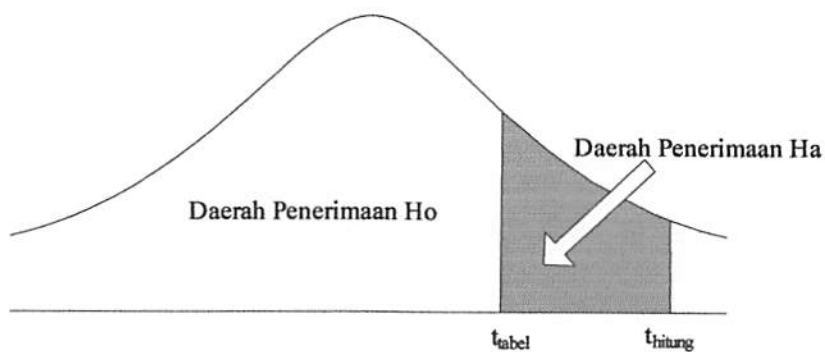
Untuk menguji hipotesis koefisien korelasi, maka dipakai rumus sebagai berikut:

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

(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 ketidakteelitian 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

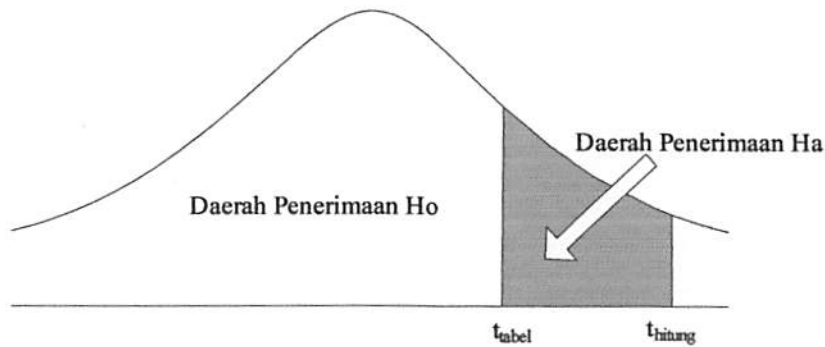
sebagai berikut:

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

(Muhidin, 2009, 129)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dicari dengan menggunakan  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$ ,  $df = 62-2 = 60$ . Dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 60$  maka  $t_{\text{tabel}}$  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 hidrolis ke Wet silo

Mesin ini menggunakan motor listrik dengan daya 3,5 KW dengan putaran 2920 rpm, yang direduksi secara hidrolis 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  $150 \text{ kg/cm}^2$  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.

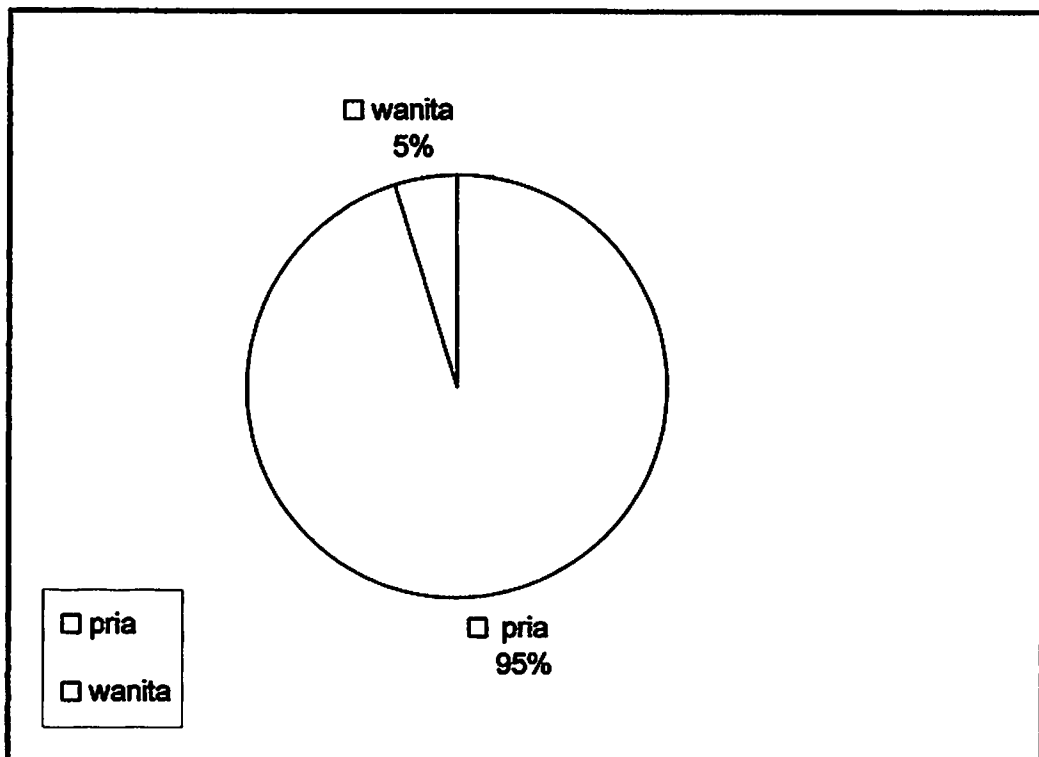
Pada bulan Mei 2001, kegiatan usaha Furniture melakukan kerjasama dengan PT Cahaya Sakti Furintraco (Olympic), dari jumlah karyawan 20 orang terus berkembang hingga saat ini karyawan berjumlah 120 orang dengan omset penjualan Furniture rata-rata Rp 1.000.000.000,- ( satu milyar rupiah ) per bulan.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

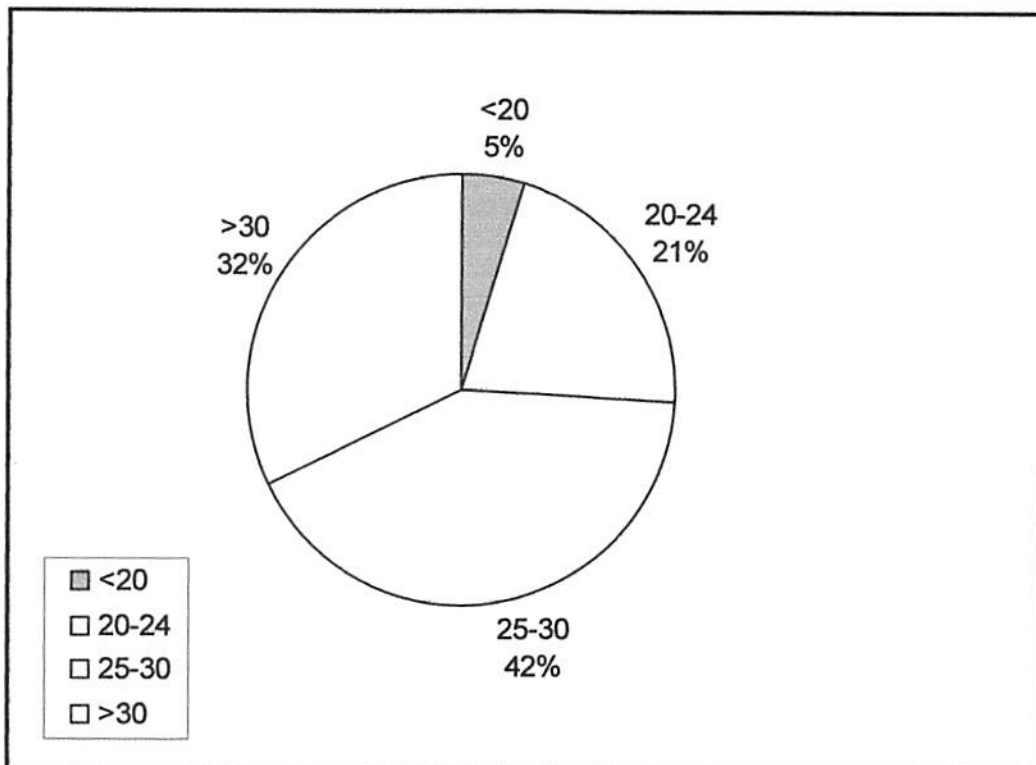
PT. PAPARTI PERTAMA



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.

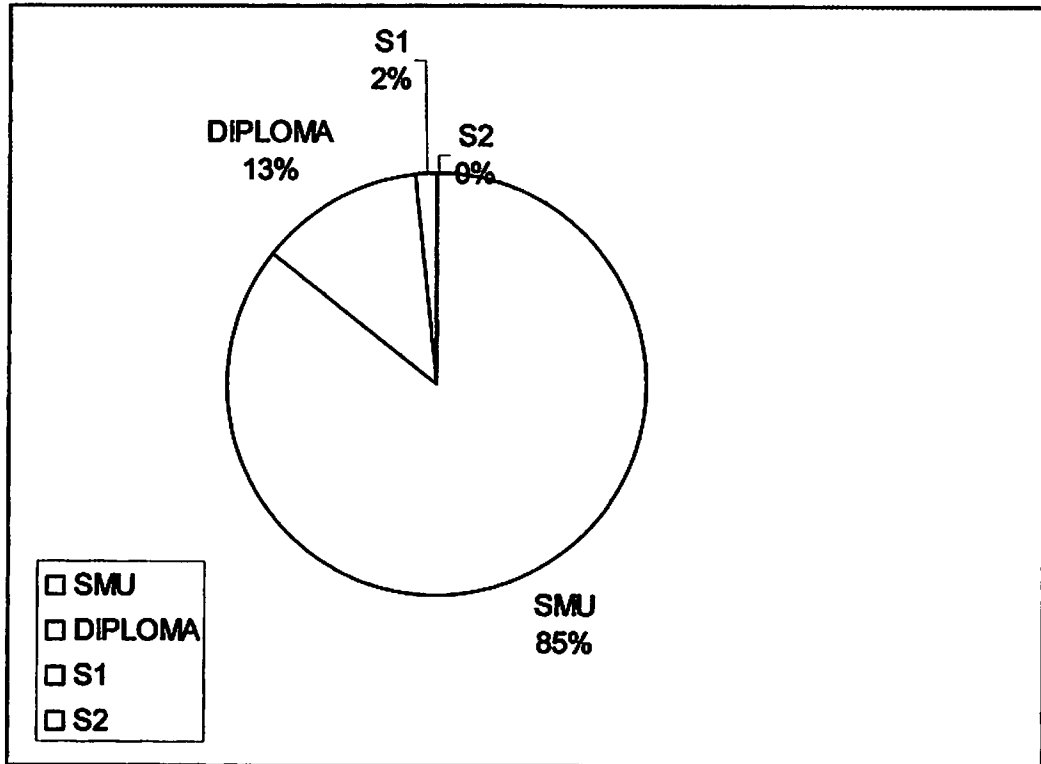
**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**PT. PAPARTI PERTAMA**



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.

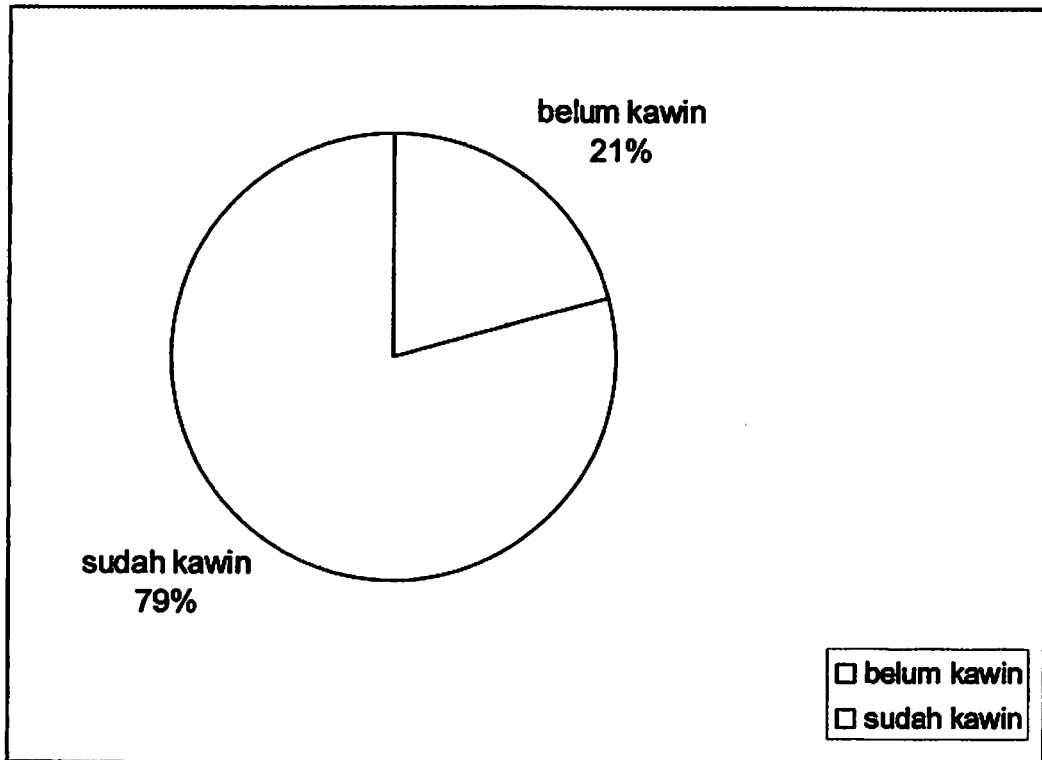
**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**PT. PAPARTI PERTAMA**



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.

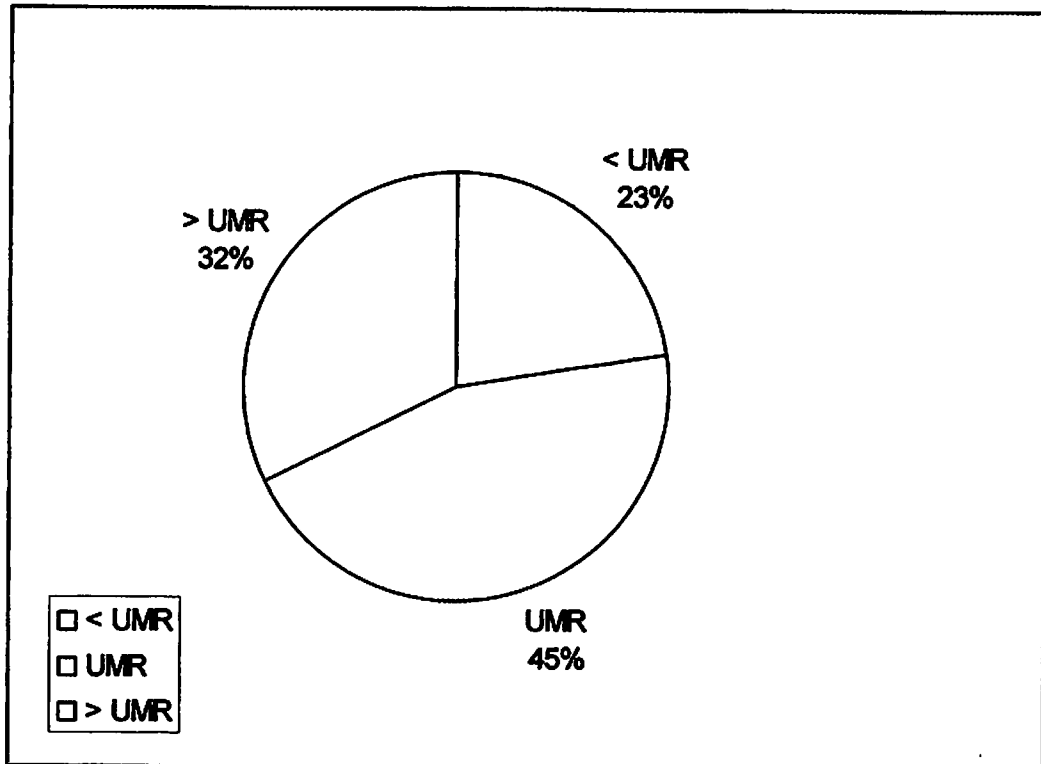
**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**PT. PAPARTI PERTAMA**



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          |
|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   | <b>TOTAL</b> | <b>2329</b> |

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<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>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 <sub>x</sub> | R <sub>y</sub> | d <sub>i</sub> | d <sub>i</sub> <sup>2</sup> |
|----|----|----|----------------|----------------|----------------|-----------------------------|
| 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:

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

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

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

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

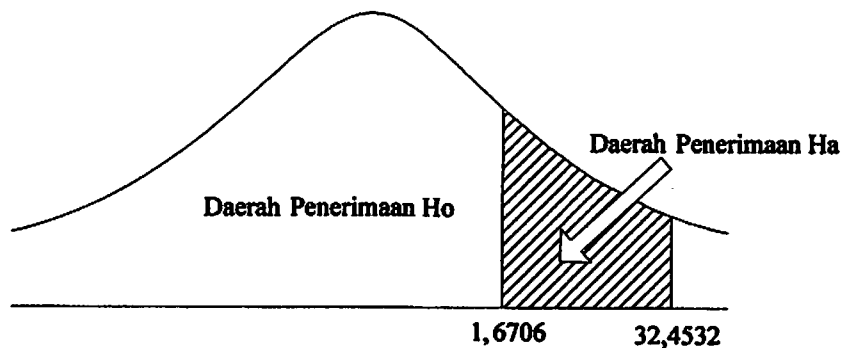
$$t_h = 0,9727 \sqrt{1113,17}$$

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

$$t_h = 32,4532$$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dicari dengan menggunakan  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$ ,  $df = 62-2 = 60$ . Dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 60$  maka  $t_{\text{tabel}}$  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 Mamusia*. 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 Mamusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Mamusia*,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

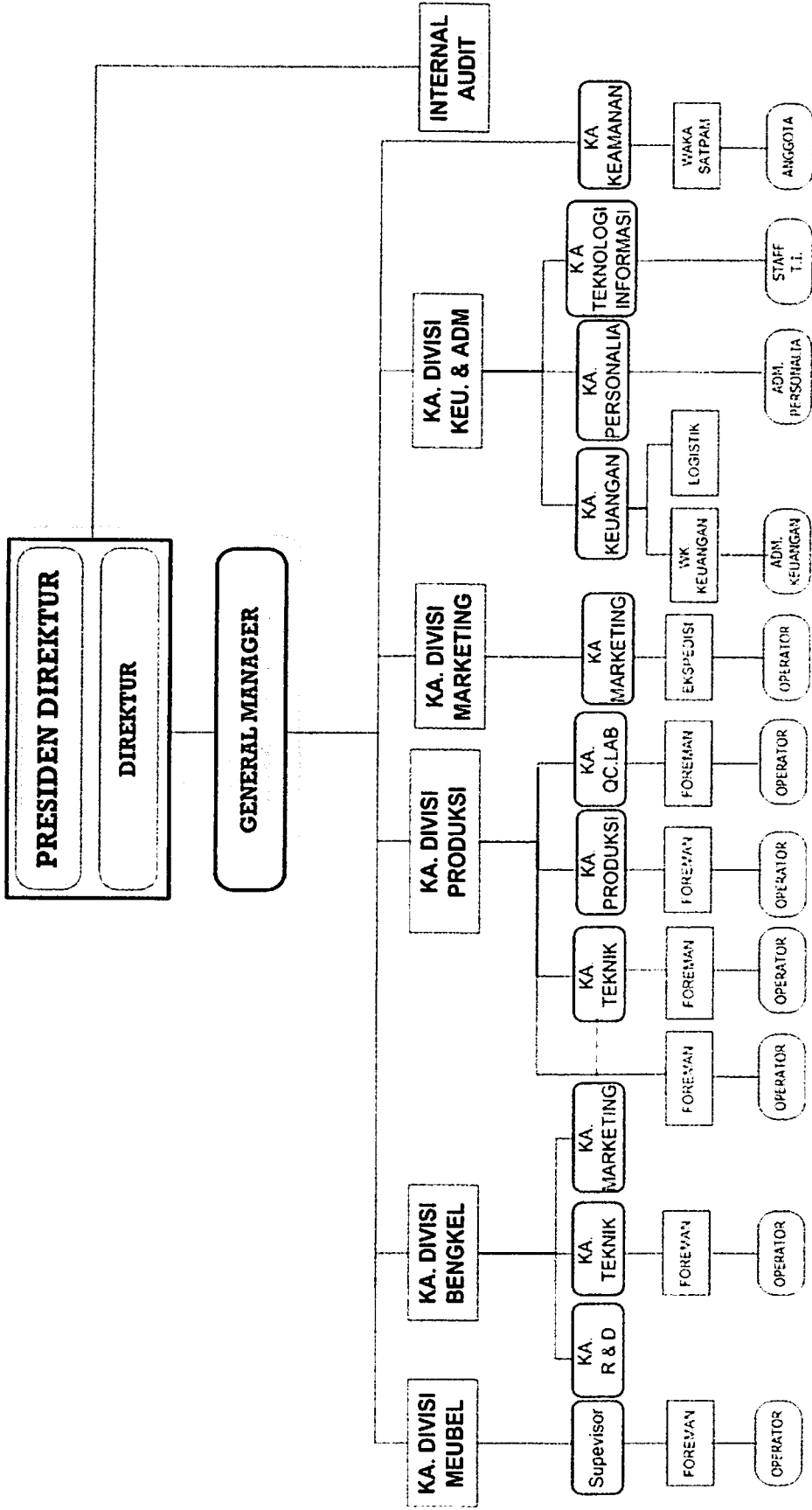
Untuk melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Paparti Pertama"  
Demikian surat pemberitahuan ini untuk dapat diketahui, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

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 |
|     | <b><u>Variabel Gaya Kepemimpinan</u></b>   |         |   |    |    |     |
|     | <b>Telling</b>   |         |   |    |    |     |
| 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  |         |   |    |    |     |
|     | <b>Selling</b>   |         |   |    |    |     |
| 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 |
|    | <b><u>Variabel Kepuasan Kerja</u></b>  |         |   |    |    |     |
|    |  |         |   |    |    |     |
| 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**

| <b>No.</b> | <b>Nik</b> | <b>NamaKaryawan</b>   | <b>Divisi</b>  | <b>Bagian</b>              | <b>Grup</b> | <b>Jabatan</b> |       |
|------------|------------|-----------------------|----------------|----------------------------|-------------|----------------|-------|
| 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 |