

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER
DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI DAN PRESTASI KARYAWAN
Studi Kasus Pada PT “Sun Putra Pratama Corporation Palembang”**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Nama : Mariana

NIM : 992214238

NIRM : 990051121302120236

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2004**

SKRIPSI

ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI, DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada Pt “Sun Putra Pratama Corporation Palembang”

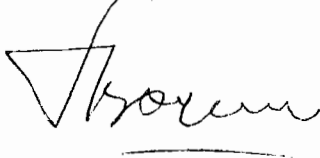
Oleh :

NAMA : MARIANA

NIM : 992214238

NIRM : 990051121302120236

PEMBIMBING I



Drs. Marianus Mochtar Modesir, M.M

Tanggal 3 November 2003

PEMBIMBING II



Dra. Y. Rini. Hardanti, M. Si

Tanggal 12 Januari 2004

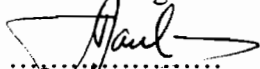
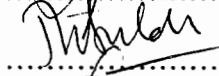
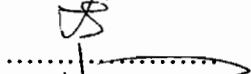
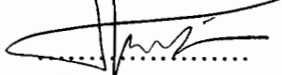
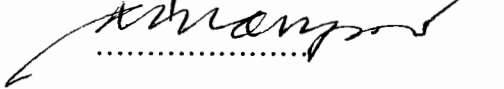
SKRIPSI

ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada “Pt Sun Putra Pratama Corporation Palembang”

Disiapkan dan ditulis oleh :
MARIANA
NIM : 992214238
NIRM : 990051121302120236

Telah dipersiapkan di depan Panitia Penguji
Pada tanggal 27 Februari 2004

Susunan Panitia Penguji

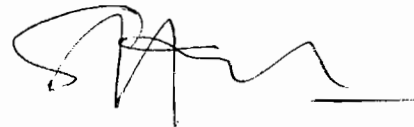
	Nama lengkap	Tanda tangan
Ketua	Drs. V. Supriyanto. SJU	
Sekretaris	Drs. Theodorus Sutadi, MBA	
Anggota	Drs. Marianus Mochtar Modesir, MM	
Anggota	Dra. Y. Rini Hardanti, M. Si	
Anggota	Drs. A. Triwanggono MS	

Yogyakarta 28 Februari 2004

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Drs. Hg. Suseno TW, MS

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih,
padi akan pulang dengan sorak sorai dengan membawa
berkas-berkasnya
(Mazmur 126 : 6)***

***Firm@n-Mu itu p@lit@ b@gi k@kiku d@n t@r@ng b@gi
j@l@nku
(M@zmur 119 : 105)***

***Apabila engkau memakan hasil jerih payah tanganmu berbahagialah
engkau dan baiklah keadaanmu
(Mazmur 128 : 2)***

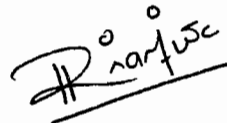
**Skripsi ini saya persembahkan untuk :
Papa Irwan Chandra, mama Nuraini
tersayang, serta cece Yen-Yen, dan
dedek Fukli tercinta**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 27 Februari 2004

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mariana' with a stylized flourish underneath.

Mariana

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI, DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN. Studi Kasus Pada PT “Sun Putra Pratama Corporation Palembang”

MARIANA
NIM : 992214238
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2003

Tujuan penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan di PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION. 2). Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan. 3). Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja karyawan. 4). Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari dua kelompok, kelompok pertama tentang gaya kepemimpinan manajer dan kelompok kedua tentang semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengambil 30 orang (semua karyawan) untuk dijadikan responden. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Rank Spearman.

Hasil dari masalah pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer adalah gaya kepemimpinan suportif. Hal ini ditunjukkan dengan bukti bahwa total skor rata-rata gaya kepemimpinan adalah 82,90. Hasil masalah kedua menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan, ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja karyawan, ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang hasilnya sebagai berikut :

1. Hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,255 > t_{tabel} = 2,048$ yang berarti ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan.
2. Hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,167 > t_{tabel} = 2,048$ yang berarti ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja karyawan.
3. Hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,927 > t_{tabel} = 2,048$ yang berarti ada hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan.

ABSTRACT

CORRELATIONAL ANALYSIS ON THE TOP MANAGER'S LEADERSHIP STYLE AND WORKERS' MORALE, MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE A Case Study at PT "Sun Putra Pratama Corporation Palembang"

MARIANA
NIM : 992214238
SANATA DHARMA UNIVERSITY
YOGYAKARTA
2004

The purposes of this study are 1) to determine the leadership style at PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION; 2) to ascertain the correlation on the top manager's leadership style and workers' morale; 3) to find out the correlation on the top manager's leadership style and workers' motivation; and 4) to determine the correlation on the top manager's leadership style and workers' work performance.

To obtain the data needed in this study, the author used some techniques, such as interview, questionnaire and documentation. Questionnaire in use consists of two groups. The first one is on the top manager's leadership style and the second one on workers' morale, motivation and work performance. The study took 30 workers as respondents. The technique of the data analysis is Rank Spearman's Correlation Analysis.

The result of the first problem indicates that the leadership style implemented by the top manager is supportive style. It is seen from the evidence that the total average score of the leadership style is 82.90. The result of the second problem shows that there is a correlation between the top manager's leadership style and workers' morale, there is correlation between the top manager's leadership style and workers' motivation at work, and there is correlation between the top manager's leadership style and workers' work performance. Comparing $t_{\text{calculation}}$ and t_{table} proves it and the results are as follows:

1. The correlation on the top manager's leadership style and workers' morale gives $t_{\text{calculation}} = 2.255 > t_{\text{table}} = 2.048$, which means that there is a correlation between the top manager's leadership style and workers' morale.
2. The correlation on the top manager's leadership style and workers' motivation at work gives $t_{\text{calculation}} = 2.167 > t_{\text{table}} = 2.048$. It means that there is a correlation between the top manager's leadership style and workers' morale.
3. The correlation on the top manager's leadership style and workers' work performance gives $t_{\text{calculation}} = 2.927 > t_{\text{table}} = 2.048$, which means that there is a correlation between the top manager's leadership style and workers' morale.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih yang telah melimpahkan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer dengan Semangat, Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan” studi kasus pada PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION PALEMBANG.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan manajemen fakultas ekonomi di Universitas Danata Dharma Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuannya. Maka, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs.Hg.Suseno TW, MS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Drs. Theodorus Sutadi, MBA, Selaku kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Bapak Drs. Marianus Mochtar Modesir, MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Y. Rini hardanti, M. Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan dukungan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. A. Triwanggono MS. Selaku dosen tamu yang telah memberikan saran dan masukan-masukan pada penulis.
6. Bapak Isman, Selaku pimpinan PT Sun Purtra Pratama Corporation Palembang yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Staf Perpustakaan dan Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma yang telah membantu penulis dalam menyediakan buku dan informasi yang dibutuhkan.
8. Papa Irwan Chandra dan Mama Nuraini tercinta yang tanpa lelah selalu memberikan dukungan moril dan materiil serta kasih sayangnya dan doanya kepada penulis.
9. My sister (YenYen) dan my brother (Fukli) tercinta serta Ajan yang banyak membantu dan mensupport penulis.
10. Thaiji Jhong, thaiji Cong beserta keluarga yang telah banyak membantu penulis serta dukungan berupa moril dan materiil. .
11. Temen-temen dari Palembang (Kitin, Junita, Lina, Vita, Lesman, Benny, Apong (Dodi), yanto, mega) kapan kumpul – kumpul lagi..
12. Teman-teman manajemen D'99. Toing (tatok), Kabul (Reco), Kadal mesir (Kiki), Entung (Anto), Mr. Cool (Adi), Pooh (Inez), Nyit-nyit (Yetty), Angel (Agusyanti), Pipe (Selvi), kepala suku (Irvo), Posan (Yohanes), Mon-mon (Raymond), dan Ricky.
13. Untuk Mentok (Meme), Dody, Novi, Ita, Maya, Yanti, Edi-son, Comel (edie).
Makasih ya..

14. Untuk someone yang sangat membantu penulis terutama di hari-hari menjelang ujian pendadaran. Thanks untuk doa-doanya, kesabarannya, sarannya dan dukungannya.
15. Untuk Jeleks. Thanks ya jeleks, yang always ngedukung penulis, memberikan saran, kritik kepada penulis, serta nggak bosan-bosennya mendengar keluh kesah penulis (kapan ya kita ketemuan?).
16. Rental Ganang (mas Ganang, mas Ari, mbak Ana dan mbak Sri) yang telah menyewakan komputernya dan sarannya.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berada pada bidang yang sama.

Yogyakarta, 27 Februari 2004

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	2
C. Hipotesis.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	7
A. Kepemimpinan	7
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan.....	7
2. Ciri-ciri Kepemimpinan	8
3. Tanggung jawab dan Wewenang Kepemimpinan	9
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	10
5. Peranan Pemimpin	11
B. Gaya Kepemimpinan	13
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	14
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17

C. Semangat Kerja.....	18
D. Motivasi Kerja.....	21
E. Prestasi Kerja.....	22
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Subjek dan Objek Penelitian	26
D. Data yang Diperlukan.....	27
E. Pengukuran Variabel.....	27
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Teknik Sampling.....	30
H. Pengujian Kuesioner.....	30
I. Analisis Data	31
BAB IV.GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	36
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	36
B. Personalia	43
C. Pemasaran.....	46
BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data	47
B. Metode Pengujian Instrumen.....	48
C. Analisis Data	49
D. Pembahasan.....	66
BAB VI.KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	71
C. Keterbatasan Penelitian.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- TABEL 5.1 Data angket kelompok I (Gaya Kepemimpinan)
- TABEL 5.2 Hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan
- TABEL 5.3 Data gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan yang sudah diurutkan dan diranking
- TABEL 5.4 Data gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan yang sudah diurutkan dan diranking
- TABEL 5.5 Data gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan yang sudah diurutkan dan diranking.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Gaya Kepemimpinan

Gambar 5.2 Kurva distribusi normal (X dengan Y1)

Gambar 5.3 Kurva distribusi normal (X dengan Y2)

Gambar 5.4 Kurva distribusi normal (X dengan Y3)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam Perusahaan Sumber Daya Manusia memegang peranan penting, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia yang mempunyai kualitas yang baik dalam pencapaian kerja yang optimal. Dilihat dari ketenagakerjaan, dalam pencapaian kualitas sumber daya manusia maka program-program yang di dalamnya mengacu pada perkembangan SDM yang berkualitas, hasil kerjanya akan mempunyai nilai kualitas. Dan itu semua tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer dalam memimpin karyawannya.

Peran dan pengaruh para manajer perlu disadari seberapa besarnya, oleh karena itu orang mulai berpikir secara serius mengenai siapa manajer itu dan apa nilai-nilai yang dianutnya serta gaya kepemimpinannya. Karena sangat penting untuk keputusan-keputusan yang akan dibuat olehnya. Apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang ada, maka berpengaruh pada karyawan itu sendiri, karyawan akan tidak semangat dalam bekerja, motivasi menurun serta kurang berprestasi apabila situasi dan kondisi kerja tidak mendukung. Akibatnya produktivitas akan menurun.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila ada semangat dan motivasi yang kuat dalam diri maupun luar dirinya sendiri disertai dengan usaha peningkatan prestasi kerja. Kepemimpinan tidak muncul begitu saja,

namun ada faktor yang harus dipenuhi yaitu harus ada pemimpin, orang yang dipimpin dan situasi (T.H.Handoko 1999;303). Ketiganya bila saling berinteraksi akan mewujudkan sesuatu yang sangat berguna bagi perusahaan.

Kegagalan seorang karyawan belum tentu disebabkan karena ketidakmampuan seorang karyawan, namun bisa terjadi karena ketidaksuksesan dengan gaya kepemimpinan seorang manajer di mana ia bekerja. Hal ini akan menurunkan motivasi, semangat dan prestasi karyawan terhadap perusahaan. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semangat kerja dan motivasi kerja karyawan akan meningkat serta adanya peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan yang nantinya akan membawa keuntungan laba yang tinggi sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

Dan hubungan dengan semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan, penulis tertarik untuk meneliti adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan untuk itu penulis mengambil judul **“Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer dengan Semangat, Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan “ studi Kasus pada PT “ Sun Putra Pratama Corporation Di Palembang ”**

B. Permasalahan

Masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, semangat dan prestasi kerja, untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif, atau gaya kepemimpinan suportif yang digunakan di PT “Sun Putra Pratama Corporation” ?
2. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat kerja?
3. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja ?
4. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja ?

C. Hipotesis

Menurut Prof.DR.H.Hadari Nawawi Hipotesis adalah dalil atau prinsip yang logis dan dapat diterima secara rasional tanpa mempercayainya sebagai kebenaran sebelum diuji dengan fakta-fakta yang mendukung atau menolak kebenarannya. dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Pengajuan hipotesis yang akan diuji kebenarannya berdasarkan penelitian ini hanya pada no 2, 3, dan 4 yaitu :

1. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.
2. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.
3. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.

D. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian yang dilakukan tentu memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Penelitian dengan judul analisis hubungan gaya kepemimpinan manajer dengan semangat, motivasi, dan prestasi karyawan studi kasus pada PT “Sun Putra Pratama Corporation” juga mempunyai tujuan yang ingin dicapai oleh penulis. Adapun tujuan tersebut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT “Sun Putra Pratama Corporation”
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan di PT “Sun Putra Pratama Corporation”.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak :

1. Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat sebagai input yang berguna bagi perusahaan khususnya manajer dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan semangat, motivasi dan prestasi karyawan.

2. Universitas

Hasil penelitian ini diterapkan dapat sebagai sebagai salah satu bahan informasi untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai tambahan referensi perpustakaan di universitas.

3. Penulis

Penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah ke dalam praktek dan untuk menambah pengetahuan sejauh mana teori itu diterapkan dalam perusahaan.

F. Sistematika Penulisan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, permasalahan, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penulisan ini sehingga dapat menjadikan landasan bagi pembahasan selanjutnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan : jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, data yang dibutuhkan, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, variable penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengambilan sampel, pengujian kuesioner, tehnik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, personalia, dan pemasaran.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan dan permasalahan serta melakukan pengujian data dan alat analisisnya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya berguna bagi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal ini berarti bahwa pemimpin mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi, berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang ditetapkan.

a) Pemimpin

Menurut Susilo Martoyo (1987;155) Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

b) Kepemimpinan

- Susilo Martoyo (1987; 157) mendefinisikan kepemimpinan dari berbagai sudut pandang :
 - Kepribadian dan Pengaruh
 - Seni dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
 - Tindakan mempengaruhi orang lain

- Bentuk persuasi dalam menggerakkan orang
- Alat pencapaian tujuan
- Pengaruh daripada interaksi
- Peranan yang menonjol
- Proses dari peranan yang orisinal

Dengan memperhatikan berbagai bentuk sudut pandang tersebut Susilo mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

- Agus Dharma (1984; 24) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dimana penampilan orang lain dipengaruhi oleh seseorang yang berfungsi sebagai pemimpin.
- Harold Heinz Weirich (1984) Kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.

Dari berbagai definisi kepemimpinan diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kecakapan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama sesuai dengan tujuan bersama dengan efektif dan efisien.

2. Ciri - Ciri Kepemimpinan.

Drs. Sondang Siagian (1995 ; 158) mengemukakan sejumlah persyaratan dasarnya sekaligus merupakan ciri-ciri kepemimpinan, sebagai berikut :

- a. Pendidikan yang luas
- b. Kemampuan berkembang yang kuat
- c. Ingin tahu
- d. Memiliki daya ingat yang kuat
- e. Memiliki keterampilan berkomunikasi
- f. Memiliki keterampilan mendidik
- g. Rasional dan Obyektif
- h. Sederhana
- i. Berani bertanggung jawab
- j. Memiliki kemampuan mendengarkan orang lain
- k. Tegas

3. Tanggung jawab dan Wewenang Kepemimpinan

- a. Tanggung jawab

Kepemimpinan merupakan suatu seni dalam mempengaruhi orang lain agar mau berkerja sama mencapai suatu tujuan memerlukan tanggung jawab orang lain yang berfungsi sebagai pemimpin.

Menurut Robert C. Miljuis tanggung jawab para pemimpin adalah :

1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
4. Memberikan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi

5. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan kerja yang efektif
6. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan
7. Menunjukkan perhatian kepada karyawan

b. Wewenang kepemimpinan

Apabila seorang pemimpin mau mencapai tujuan yang efektif, maka seorang pemimpin harus mempunyai wewenang untuk memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan. Wewenang kepemimpinan merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya.

Dua pendapat tentang sumber wewenang menurut Suad husnan (1990: 207) :

1. *Top Down Authority*

Wewenang berasal dari atasan, seorang pemimpin diberi wewenang untuk memerintah.

2. *Bottom - Up Authority*

Pada konsep ini pemimpin dipilih oleh mereka yang akan menjadi bawahannya.

4. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

a. Pemimpin

Dalam tercapainya kepemimpinan yang efektif, pemimpin merupakan sumber utama, oleh karena itu tingkat kualitas kepemimpinan harus didukung terpenuhinya persyaratan yaitu :

- 1) Memiliki kemampuan untuk berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai yang berkepribadian kuat.
 - 2) Untuk memiliki nilai-nilai kepribadian seorang pemimpin harus benar-benar memahami dan memiliki berbagai sifat positif kepemimpinan.
- b. Bawahan atau kelompok yang dipimpin
- Faktor kedua pendukung efektivitas pemimpin adalah bawahan atau kelompok yang dipimpin, oleh karena itu setiap dalam kondisi yang didukung tingkat kedewasaan yang tinggi.
- c. Situasi
- Merupakan suatu situasi yang menjadi tempat dimana proses interaksi antar pemimpin dan bawahan terjadi.

5. Peranan Pemimpin

Menurut Stoner terdapat tujuh macam peranan seorang pemimpin (Wahjosumidjo 1994 ; 34) yaitu :

- a. Seorang manajer memikul tanggung jawab
- Keberhasilan atau kegagalan organisasi mencapai tujuannya adalah mutlak merupakan tanggung jawab manajer, termasuk :
- 1) Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah-masalah khusus.
 - 2) Mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan.
 - 3) Seorang pemimpin wajib bekerja sama dengan bawahan dan sekaligus bertanggung jawab atas segala aktivitas bawahan.

- b. Seorang manajer harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka mencapai berbagai tujuan yang saling bersaing :
 - 1) Seorang manajer harus mampu menentukan mana yang perlu diprioritaskan dan mana yang perlu ditunda.
 - 2) Seorang manajer harus bertindak adil terhadap bawahannya.
 - 3) Seorang manajer harus mampu melihat dengan tepat para bawahan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang khusus.
- c. Seorang manajer adalah analisis dan seorang pemikir yang konseptual
 - 1) Seorang manajer adalah analisis, artinya manajer harus mampu berfikir tentang hal-hal yang positif mengenai berbagai masalah dan pemecahannya secara feasible atau tepat.
 - 2) Seorang manajer harus mampu berfikir secara menyeluruh dan abstrak.
- d. Seorang manajer bekerja melalui orang lain
 - 1) Manajer harus mampu bekerja bukan hanya sebagai saluran komunikasi dalam organisasi
 - 2) Manajer bekerja sama untuk mencapai tujuan jangka panjang untuk mencapai tujuannya.
- e. Seorang manajer adalah seorang penengah

Dalam kehidupan suatu organisasi ada kalanya terjadi perselisihan pendapat, akibat perselisihan mempunyai dampak terhadap semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan, bahkan menyebabkan hilangnya

kepercayaan para pekerja dalam organisasi, sehingga dalam situasi seorang manajer harus mampu sebagai penengah.

f. Seorang manajer adalah politisi

Sebagai seorang politisi, seorang manajer harus mampu bertindak persuasif dan kompromi, demi pengembangan tujuan organisasi dan perlu penyebar jaringan kerja yang lebih luas dengan para manajer lainnya.

g. Seorang manajer adalah pengambil keputusan yang rumit

Sebagai pengambil keputusan seorang manajer dihadapkan kepada berbagai macam pendapat tentang kebijaksanaan organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman (Sujak 1990 ; 18) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha, Miftah diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari kedua definisi gaya kepemimpinan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain demi tercapinya tujuan organisasi.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan menurut studi Universitas Michigan.

Pada dasarnya ada 2 gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*a task oriented style*) dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan
- Mengadakan pengawasan terhadap bawahan
- Lebih menekankan pada tugas daripada pengembangan karyawan
- Pemimpin yakin bahwa tugas-tugasnya dilaksanakan sesuai dengan keinginannya

b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (*an employee oriented style*) dengan ciri-ciri :

- Pemimpin banyak memberikan informasi pada bawahan
- Bawahan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan
- Pemimpinan bersikap kekeluargaan pada bawahan

2. Gaya kepemimpinan menurut Edwin B.Flippo.

Flippo membagi gaya kepemimpinan menjadi 5 yaitu :

a. Otokratis pemaksaan

Seorang pemimpin yang pemaksaan, menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengarahkan bawahan terpusat pada dirinya. Seorang pemimpin dengan gaya ini

memutuskan bahwa ia-lah yang berkompeten untuk memutuskan dan mempunyai anggapan bahwa bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri. Pemimpin dengan cara ini mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimalkan penyimpangan dari arah yang diberikan.

b. Otokratis kebaikan

Pemimpin dengan gaya ini hampir mirip dengan tipe pertama, tetapi ada sedikit perbedaan yaitu, meskipun perhatiannya terhadap tugas masih sangat tinggi, tetapi perhatiannya terhadap karyawan sudah mulai tampak. Hal ini ditandai dengan bersedianya pemimpin memberikan penjelasan-penjelasan terhadap perintah yang diberikan, dan memberikan reaksi positif kepada bawahan yang mau bertindak sesuai dengan rencana organisasi. Komunikasi dua arah antara bawahan dengan atasan sudah mulai terjalin, meskipun masih sangat terbatas, yang berakibat bawahan sangat berhati-hati jika berkomunikasi dengan atasan.

c. Otokratis manipulatif

Pemimpin dengan gaya ini sangat pandai mengatur dan mengarahkan bawahannya. Meskipun pemberian perintah masih secara instruktif, tetapi bawahan masih mau bekerja secara antusias tanpa merasa tertekan. Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung lebih leluasa.

d. Konsultatif

Seorang pemimpin dengan gaya konsultatif akan memberikan berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan mendengarkan pendapat bawahannya dan menerimanya jika bermanfaat. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong bawahan dan berani berpendapat. Pemimpin akan bersikap suportif dalam kontak dengan bawahan bukannya diktator, meskipun wewenang terakhir pengambilan keputusan terletak pada pemimpin.

e. Kebebasan (*Laissez Faire*)

Dalam gaya ini pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan pada bawahan. Pemimpin memberitahukan tugas yang diberikan, sedangkan metodenya tergantung bawahan. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaannya pada bawahan. Bawahan dituntut untuk bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi.

3. Gaya kepemimpinan menurut Rober House (Sujak 1990 ; 18)

Ada 4 gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Seorang manajer menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang dan pemimpin mengharapkan agar bawahan berusaha mencapai tujuan tersebut seoptimal mungkin, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya kepada bawahannya bahwa mereka akan dapat memenuhi tuntutan pemimpin.

b. Kepemimpinan direktif (*directive Leadership*)

Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas, dengan kata lain gaya ini mengandung arti bahwa pemimpin berorientasi pada hasil.

c. Kepemimpinan partisipatif (*Partisipative Leadership*)

Seorang pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan dan saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan.

d. Kepemimpinan Suportif (*Supportive leadership*)

Usaha seorang pemimpin untuk mendekatkan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.

Menurut Rober House inilah yang akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini.

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert Tonnenbaum dan Warren H. Schmidt ada tiga faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan (Udaya 1991 ; 119) :

a. Ciri Manajer

Cara seorang manajer memimpin bawahan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalamann masa lampaunya, nilai-nilai yang dipegangnya dan sebagainya.

b. Ciri Bawahan

Cara seorang manajer memberi kebebasan bawahannya atau mengikutsertakan bawahan dalam mengambil keputusan apabila bawahan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang cukup untuk mengatasi masalah secara efektif, apabila bawahan memahami seluruh tujuan organisasi, mempunyai pengalaman dan pengetahuan untuk memecahkan masalah secara efisien dan sebagainya, maka manajer akan cenderung bersikap demokratis dan mengikutsertakan bawahannya dalam memimpin. Tetapi apabila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, maka manajer akan bergaya otoriter.

c. Ciri Organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan organisasi, sikap pekerjaan organisasi dan sebagainya.

4. Semangat Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas itu adalah semangat kerja karyawan. Sedangkan semangat kerja sendiri dipengaruhi antara lain oleh : upah, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

1. Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1982 ; 160). Ada juga yang mendefinisikan semangat kerja sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota organisasi (Kossen, 1983 ; 22).

Dari definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah suasana yang mendukung tercapainya tujuan. Suasana yang dimaksud disini adalah suasana dari dalam maupun dari luar diri orang tersebut, dan juga suasana di dalam perusahaan.

2. Tanda- tanda Menurunnya Semangat Kerja

Tanda-tanda turunnya semangat kerja karyawan sangat penting diketahui oleh perusahaan karena dengan mengetahui secara pasti tanda-tanda tersebut dapat diketahui penyebabnya. Dengan demikian pihak perusahaan dapat melakukan usaha-usaha atau kebijakan-kebijakan yang tepat guna mencegah atau memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

Menurut Kossen tanda-tanda menurunnya semangat kerja itu antara lain :

- a. Kemangkiran
- b. Kelambatan
- c. Pergantian karyawan yang tinggi
- d. Mogok dan sabotase
- e. Ketidakbanggaan terhadap kerja (Kossen, 1983 ; 230)

Sedangkan menurut Nitisemito, tanda-tanda menurunnya semangat kerja itu antara lain :

- a. Turunnya produktivitas
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. *Labour turnover* yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi
- e. Kegelisahan di mana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan (Nitisemito, 1983 ; 161)

3. Indikator Semangat Kerja

Menurut *As 'ad* (1982) unsur-unsur semangat kerja yaitu :

a. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Nitisemito , 1983 ; 160).

b. Ketelitian kerja

Ketelitian adalah keseksamaan atau kecermatan (Purwodarminto, 1976; 139)

Sikap dan tindakan karyawan yang teliti akan terlihat dari hasil kerjanya yang baik tanpa harus membuat kesalahan.

c. Kerajinan kerja

Kerajinan adalah selalu berusaha atau suka dan giat bekerja (Purwodarminto, 1977 ; 792).

Karyawan yang rajin adalah karyawan yang disiplin dan taat pada peraturan.

d. Kegairahan kerja

Kegairahan adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito, 1983 ; 160)

Kegairahan karyawan akan nampak pada produk yang dihasilkan serta sikap karyawan dalam bekerja.

4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Mengingat begitu besar dampak yang disebabkan turunnya semangat kerja, maka tidak berlebihan jika kita selalu menjaga suasana agar semangat kerja karyawan dalam keadaan yang lebih baik bahkan kalau bisa ditingkatkan. Ada beberapa hal yang bisa digunakan untuk meningkatkan semangat kerja yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai
- d. Tempat karyawan pada posisi yang tepat
- e. Memberikan karyawan untuk maju
- f. Karyawan sesekali diajak berunding
- g. Pemberian intensif yang terarah
- h. Fasilitas yang menyenangkan (Nitisemito, 1982; 170)

D. Motivasi Kerja

Berhasilnya pekerjaan manajemen banyak tergantung dari keberhasilan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan untuk kepentingan manajemen itu. Salah satu cara yang digunakan untuk mendorong motivasi mereka dalam bekerja adalah dengan pemberian insentif. Namun perlu disadari bahwa

masing-masing karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda, sehingga perlu diperhatikan motivasi dari masing-masing karyawan, kalau manajemen ingin memperoleh hasil yang maksimal.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain (Alex. S. Nitisemito, 1982 : 170) :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan harga diri karyawan
3. Menentukan karyawan pada posisi yang tepat
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju
5. Fasilitas yang menyenangkan

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitas yang dihasilkannya. Ini berarti apabila motivasi kerja karyawan rendah, akan sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

E. Prestasi Kerja Karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Hani Handoko, 1995 : 135) :

1. Perbaikan Prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, tranfer, demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi sering merupakan penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

5. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

6. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia,

atau komponen-komponen lain sistem informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

7. Kesempatan kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

8. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan-kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* Departemen Personalia.

9. Kebutuhan-kebutuhan dan Pengembangan

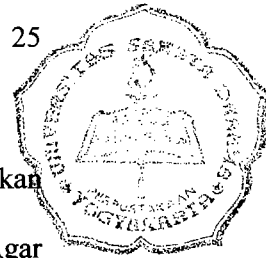
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Penilaian prestasi kerja hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, dan harus mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang diandalkan.

Job related berarti sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh penilai dan karyawan.



Di samping *job related* dan praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan.

Berbagai ukuran ini, agar berguna harus mudah digunakan, reliabel, dan melaporkan perilaku-perilaku kreitis yang menentukan prestasi kerja. Observasi penilaian dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Observasi langsung bila penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja. Di pihak lain observasi tak langsung terjadi bila penilai hanya dapat menilai tiruan pelaksanaan kerja nyata sehingga kurang akurat.

Dimensi lain ukuran prestasi kerja adalah apakah hal itu bersifat subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja yang obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran prestasi kerja yang subyektif adalah ukuran penilaian yang tidak dapat dinilai atau diuji oleh orang lain.

Penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan evaluasi menjadi bias. Bias adalah Distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif (Hani Handoko, 1985 : 100-1002).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (1991; 115), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam menyimpulkan data. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah studi kasus yaitu penelitian yang terperinci mengenai suatu obyek tertentu dan kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang berlaku bagi obyek yang diteliti dalam kurun waktu tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat : PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION
PALEMBANG
2. Waktu : Bulan September - Oktober

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian ini adalah manajer dan karyawan PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.
2. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan.

D. Data yang diperlukan

1. Data Primer (Tatang M. Amirin, 1986; 132)

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT “Sun Putra Pratama Corporation” yang dijadikan responden untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi, semangat dan prestasi karyawan.

2. Data sekunder (Tatang M. Amirin, 1986; 132)

Yaitu data yang diperoleh melalui buku-buku penunjang, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Pengukuran Variabel

Menurut Abdullah Ritonga (1987; 8) variabel adalah suatu jumlah yang terdiri dari banyak variasi. Dalam penelitian ini ada 4 macam variabel yaitu variabel pengaruh berupa gaya kepemimpinan yang diuraikan menjadi : cara manajer dalam mengambil keputusan, cara manajer menghadapi masalah, cara manajer memperlakukan karyawan, dan hubungan manajer dengan karyawan dan variabel ke 2, ke 3, dan ke 4 yaitu variabel terpengaruh yakni semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan.

1. Gaya Kepemimpinan

a. Cara manajer dalam pengambilan Keputusan

Indikator :

- Tugas yang diberikan
- Cara pemimpin memberikan perintah

- Pembuatan keputusan
- Keterbukaan

b. Hubungan manajer dengan karyawan

Indikator :

- Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
- Kepedulian pemimpin terhadap bawahan
- Perhatian pemimpin terhadap karyawan
- Kompromi

c. Cara majnajer memperlakukan karyawan

Indikator :

- Pemimpin menghargai pendapat karyawan
- Pemberian penghargaan
- Kesejahteraan karyawan
- Pemimpin menghargai pendapat karyawan

d. Cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan

Indikator :

- Cara memimpin menganalisis masalah
- Kompromi
- Cara pemimpin menetapkan peraturan
- Keikutsertaan pemimpin dalam menyelesaikan masalah

2. Semangat kerja karyawan

adalah sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara giat demi tercapainya tujuan bersama.

Indikator :

- Sarana dan prasarana
- Lingkungan kerja
- Tanggung jawab terhadap pekerjaan ketepatan waktu
- Kepedulian karyawan
- Komunikasi

3. Motivasi kerja karyawan

adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Indikator :

- Pekerjaan yang bersifat menantang
- Pesaingan
- Umpan balik
- Kesenangan terhadap pekerjaan
- Pengembangan karier

4. Prestasi kerja karyawan

adalah tingkat suasana karyawan yang memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Indikator :

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Penilaian prestasi kerja

- Pengawasan terhadap karyawan
- Jam kerja
- Pemahaman tugas

F. Teknik Pengumpulan data

1. Metode Kuesioner

Menurut Chadwick / Bahr / Albercht Kuesioner adalah :

Responden mengisi daftar wawancara yang dilakukannya sendiri dan kemudian mengembalikannya kepada peneliti.

2. Metode Wawancara

Menurut Arsyad dan Suratno (1993 ; 92), Wawancara adalah :

Pengumpulan data atau informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.

3. Metode Dokumentasi

Menurut Prof. DR. H. Hadari Nawawi Dokumen adalah :

Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan terbukti yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik dari suatu dokumen maupun buku-buku, majalah, dan lain-lain.

G. Teknik sampling

a. Populasi

Menurut Prof. DR. Hadari Nawawi Populasi adalah sekumpulan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu perusahaan. Yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan pada PT "Sun Putra Pratama Corporation" yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Menurut Kartini Kartono (1986; 132) sampel dapat diartikan sebagai contoh pertama wakil dari suatu populasi yang cukup besar jumlahnya. Tujuan pengambilan sampel adalah memperoleh keterangan mengenai objek dengan hanya mengamati sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua karyawan untuk dijadikan responden, karena karyawan hanya berjumlah 30 orang. Artinya dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel.

H. Pengujian Kuesioner

1. Pengujian Validitas

suatu alat ukur yang menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 1994 : 148). Dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2] [N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

dimana : r_{xy} = korelasi product moment

x = nilai masing-masing butir penelitian

y = nilai seluruh per item

N = jumlah responden

Jika r hitung $>$ r table, maka pengukuran valid

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Untuk memperoleh koefisien reliabilitas digunakan rumus Spearman Brown (Saifuddin azwar, 1997 : 69) sebagai berikut :

$$r_{xx} = \frac{2r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Dimana : r_{xx} = koefisien reliabilitas

r_{xy} = koefisien korelasi antara item bernomor ganjil dan genap

jika $r_{xx} >$ r table, maka kuesioner memenuhi syarat reliabilitas.

I. Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka harus diolah dan dianalisis untuk dijadikan dasar dalam pengambil keputusan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam kuesioner yaitu:

- a. Kuesioner kelompok satu yang terdiri dari 20 pertanyaan yang mewakili pertanyaan-pertanyaan mengenai cara pemimpin dalam mengambil keputusan, hubungan pemimpin dengan karyawan, cara pemimpin memperlakukan karyawan dan cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan.

- b. Kuesioner kelompok kedua tentang pemenuhan karyawan yang terdiri dari 30 pertanyaan yang mewakili pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi dan semangat serta prestasi kerja karyawan.

Pemberian skor pada angket yang dibagikan kepada setiap responden dengan menggunakan skala Likert. Karakteristik skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju | dengan skor 5 |
| 2. Setuju | dengan skor 4 |
| 3. Ragu-ragu | dengan skor 3 |
| 4. Tidak setuju | dengan skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | dengan skor 1 |

Untuk menganalisis masalah pertama, penulis menggolongkan total nilai kuesioner kelompok satu, untuk mengetahui gaya kepemimpinan manajer tingkat atas yang diterapkan. Dengan bobot nilai 20 pertanyaan menurut skala Likert, maka untuk nilai kuesioner sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| a. Nilai sangat setuju | dengan skor $5 \times 20 = 100$ |
| b. Nilai setuju | dengan skor $4 \times 20 = 80$ |
| c. Nilai ragu-ragu | dengan skor $3 \times 20 = 60$ |
| d. Nilai tidak setuju | dengan skor $2 \times 20 = 40$ |
| e. Nilai sangat tidak setuju | dengan skor $1 \times 20 = 20$ |

Jadi nilai terendah dalam kuesioner kelompok satu adalah 20 dan nilai tertinggi adalah 100, karena rentang skor pada kuesioner antara 100 sampai dengan 20. Sedangkan penulis meneliti gaya kepemimpinan dibagi

dalam 4 gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*), kepemimpinan direktif (*directif leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), maka dicari interval kelas dari keempat gaya kepemimpinan yang diteliti dengan rumus Sturges (Nugroho Budi Yuwono, 1993: 37):

$$C_i = \frac{\text{Range}}{k}$$

Keterangan:

C_i = Interval kelas

Range = Selisih batas atas dan batas bawah

k = Banyaknya nilai

Interval kelasnya :

$$C_i = \frac{\text{range}}{k} = \frac{100 - 20}{4} = \frac{80}{4} = 20$$

Maka batas tiap gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

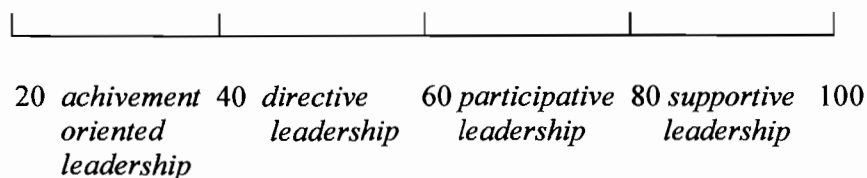
Skor 20 sampai 40 adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*).

Skor 40 sampai 60 adalah gaya kepemimpinan direktif (*directive leadership*).

Skor 60 sampai 80 adalah gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*).

Skor 80 sampai 100 adalah gaya kepemimpinan suportif (*supportive leadership*).

Maka hubungan antara skor kuesioner dengan gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber (Abi Sujak, 1990: 18)

Untuk menganalisis masalah kedua, ketiga dan keempat yaitu apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan motivasi, semangat dan prestasi kerja karyawan, maka penulis menggunakan rumus Korelasi Rangka Spearman atau *Spearman Rank Correlation* dengan Simbol r_s .

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

dimana :

r_s = nilai korelasi spearman

6 = bilangan konstan

d^2 = selisih dari pasangan rank

n = banyaknya pasangan rank (Algifari 1997;88).

- c. Adapun prosedur perhitungannya dengan menggunakan cara dibawah ini :
1. Menyusun data berdasarkan ranking, apabila ada ranking yang sama maka ranking ditentukan berdasarkan rata-ratanya.
 2. Menghitung perbedaan ranking untuk masing-masing data (d) dan mengkuadratkan hasilnya (d^2) dan menjumlahkan hasilnya.

3. Memasukkan ke dalam rumus korelasi ranking spearman.

Untuk mengetahui signifikan korelasi (hubungan) antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan, penulis melakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

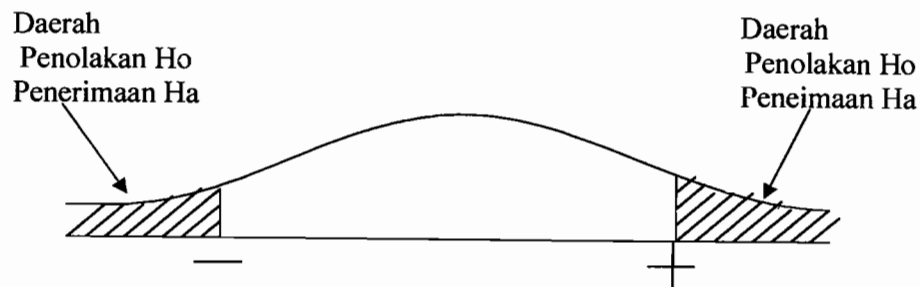
r_s = koefisien korelasi spearman

n = jumlah

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan t_{hitung} , tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan ($df = n-2$). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terdapat hubungan yang signifikan.

a. Keputusan yang diambil

Pengambilan keputusan berdasarkan pada letak kurva distribusi normal di bawah ini :



b. Kesimpulan :

Ho ditolak dan Ha diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .

BAB IV
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION pertama kali didirikan pada tanggal 1 juli 1993 dengan akte perusahaan No.2 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2 - 3608. HT. 01. 01 th 1992 tanggal 26 Febuari 1994 di hadapan Notaris Tina Chandra Gerung SH.

PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION didirikan dengan modal berjumlah Rp.500.000.000,- dan terbagi atas 500 saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 1.000.000,-. Dari modal tersebut telah diambil sebagian serta akan disetor penuh dengan uang tunai melalui kas perseroan. Dengan persetujuan dari yang berwenang, yaitu :

1. Bapak Isman sebagai Direktur Utama yang mempunyai saham sebanyak 60 saham dengan bernilai nominal sebesar Rp. 60.000.000,-.
2. Ibu Aini, sebagai Komisaris Utama yang mempunyai saham sebanyak 30 saham dengan bernilai nominal sebesar Rp. 30.000.000,-
3. Bapak Tansur Isman Berterrie sebagai Direktur yang mempunyai saham sebanyak 10 saham dengan bernilai nominal sebesar Rp. 10.000.000,-.

Perkembangan Pt SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Untuk pegawai baru diadakan pelatihan kerja selama 3 bulan dengan maksud untuk mengenalkan sistem kerja pada perusahaan tersebut.

Perusahaan ini bergerak di bidang Supplier dan Distributor. Maksud dan tujuan dari perusahaan ini adalah berdagang pada umumnya, termasuk pula impor, ekspor. Perdagangan antar pulau, memborong, merencanakan, dan melaksanakan segala macam pekerjaan bangunan, memegang perwakilan dari perusahaan – perusahaan lain baik didalam maupun diluar negeri kecuali perwakilan perusahaan perjalanan, berusaha di bidang pembangunan gedung, perkantoran, pertokoan, dan perumahan, berusaha dalam bidang penyediaan alat- alat listrik, bahan – bahan bangunan, bahan – bahan menikal dan bahan – bahan makanan serta minuman.

PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION berlokasi di jln. Perumnas Raya 8/520 Sialang Sako Palembang. Daerah ini di pilih karena selain bersebelahan dengan tempat tinggal direktur utama juga karena daerah ini dianggap cocok, daerah ini mudah dicari serta bisa dijangkau dengan menggunakan kendaraan umum.

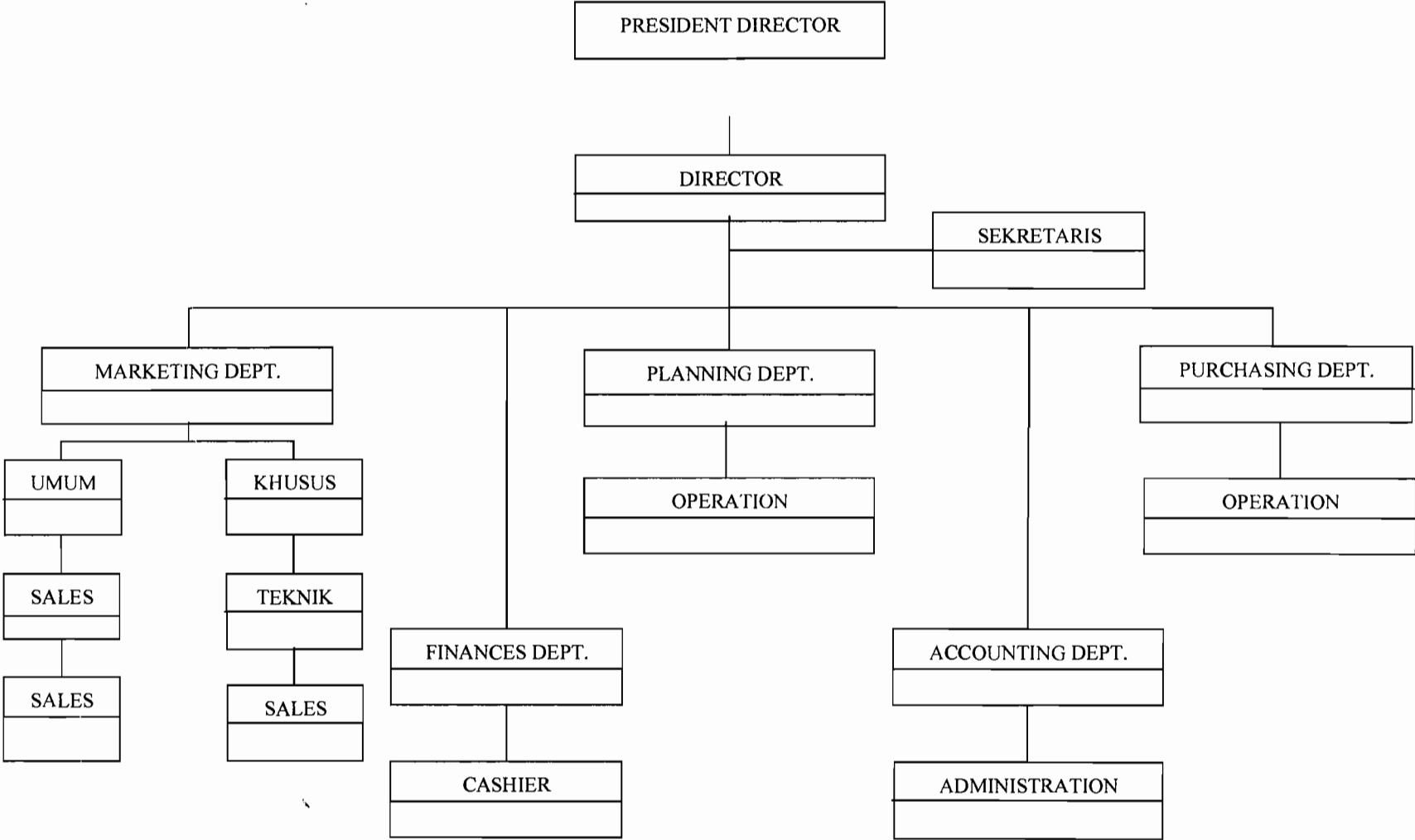
Dalam setiap perusahaan pasti mempunyai stuktur organisasi, karena untuk mempermudah pembagian wewenang dan tanggungjawab setiap anggota organisasi, juga untuk menjelaskan masing-masing tugas dari tiap-tiap anggota organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai bentuk dan model struktur organisasi yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana organisasi tersebut disusun atas beberapa bagian. Setiap bagian mempunyai tugas dan

tanggung jawab masing-masing dan antara bagian-bagian tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat satu dengan yang lainnya, begitu juga dengan organisasi milik PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION. Secara lengkap stuktur organisasi pada PT “SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION” Palembang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

PT. SUN PRATAMA CORPORATION



Dengan melihat stuktur organisasi tersebut, di mana seorang president direktur mempunyai beberapa bawahan, maka masing-masing bagian akan mengetahui apa yang menjadi tugas dan bagaimana mereka mendapat perintah serta kepada siapa mereka bertanggungjawab. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. President directur / direktur utama

- Pemilik dan memimpin perusahaan.
- Merencanakan langkah-langkah untuk memajukan perusahaan dan wewenang untuk mengambil keputusan.
- Mengawasi dan memberi petunjuk pada semua bagian dari perusahaan secara langsung.
- Bertanggungjawab terhadap kegiatan yang dilakukan atas nama perusahaan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

2. Direktur

- Memimpin dan bertanggungjawab secara mutlak terhadap seluruh kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan.
- Mengambil alih tugas direktur utama karena suatu hal tidak dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari.
- Memberi saran atau pertimbangan pada direktur utama dalam pengambilan keputusan.

3. Sekretaris

- Membantu direktur dalam mengatur penyelenggaraan perusahaan khususnya di bidang tulis menulis.
- Mendampingi direktur dalam rapat perusahaan.

- Menyiapkan agenda kegiatan direktur.
- Menyelenggarakan sistem informasi dan arsip perusahaan.

4. Marketing Dept

- Menentukan sikap kebijakan dalam pemasaran.
- Memonitor keadaan pasar serta produk pesaing.
- Mengusahakan agar target penjualan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- Menetapkan daftar harga jual per jenis dengan persetujuan direktur utama atau direktur.

5. Umum

- Mengkoordinir semua kegiatan dalam setiap seksi yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- Melakukan analisis pasar.

6. Khusus

- Melakukan pola wilayah penjualan secara jelas dan rasional.
- Mengadakan evaluasi atas kerja penjualan tiap – tiap akhir tahun ajaran.
- Menganalisa dan meneliti wilayah pasar.

7. Sales

- Bertanggungjawab terhadap pencapaian target penjualan.
- Memberikan informasi dan penjelasan yang berguna kepada konsumen.

8. Teknik

- Menyelenggarakan perawatan serta melaksanakan sarana dan prasarana fisik.

9. Finances Dept

- Mengatur dan melakukan semua pembelian persediaan yang disetujui oleh Direktur utama / Direktur.
- Memeriksa laporan harian kas besar / kecil.
- Mengawasi penganggaran pengeluaran kas untuk keperluan pembelian, pembayaran piutang, biaya-biaya dan pengeluaran kas.
- Bekerja sama dengan kepala bagian pembukuan dalam rangka menyusun laporan keuangan perusahaan yang disampaikan oleh Direktur utama / Direktur.

10. Cashier

- Menangani hal-hal yang berhubungan dengan pemasukan dan pengeluaran uang.

11. Planning Dept

- Merencanakan waktu dan melakukan rencana kerja.
- Menentukan siapa yang akan melaksanakan rencana kerja tersebut.

12. Accounting Dept

- Mengkoordinir semua kegiatan dalam setiap seksi yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- Membuat catatan tentang segala aktivitas dalam bidang keuangan perusahaan.
- Memberi paraf pada bukti pengeluaran kas besar (untuk pelunasan hutang dengan memeriksa laporan / bukti penerimaan barang).
- Bekerja sama dengan kepala bagian keuangan untuk menyusun laporan keuangan perusahaan.

13. Purchasing Dept

- Mengatur dan melakukan semua pembelian dan order laporan yang telah disetujui oleh Direktur utama / Direktur.
- Menentukan saat kedatangan barang yang sesuai dengan waktunya.
- Mengisi register order pembelian dan order laporan penerimaan barang menurut nomor urut dengan mencatat :
 - a. Nama satuan barang dan kelompok barang.
 - b. Harga satuan total dan akumulasinya.
 - c. Tepat tidaknya pengiriman barang, tanggal penerimaan barang dan secara tunai / kredit.
 - d. Membuat laporan tentang penerimaan barang dan penjumlahan uang menurut order pembelian dan laporan permintaan barang untuk Direktur.

B. Personalia

Personalia merupakan faktor yang sangat menentukan seluruh jalannya kegiatan operasional perusahaan dari perencanaan sampai realisasinya. Maju mundurnya perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari tenaga kerja itu sendiri.

1. Jumlah karyawan

PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION mempunyai karyawan sebanyak 30 orang yang semuanya merupakan karyawan tetap. Karyawan tersebut diperoleh dengan melalui iklan dan dari relasi-relasi, kemudian

pelamar mengajukan surat lamaran yang akan diseleksi dan dengan adanya tes baik secara tertulis maupun tes wawancara. Dari situ akan dilihat dan ditentukan diterima/ditolaknya lamaran yang diajukan. Bila diterima pelamar akan dikabari dan ditindaklanjuti sesuai dengan penempatan kerja yang telah ditentukan.

2. Waktu kerja

Sistem kerja yang digunakan oleh PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION yaitu sehari para karyawan bekerja selama 7 jam atau 40 jam dalam seminggu dengan perincian :

a. Hari Senin – Jumat : jam 08.30 – jam 12.00

Jam 12.00 - jam 13.00 (istirahat)

Dilanjutkan jam 13.00 – 17.00

b. Hari Sabtu, Minggu dan hari besar lainnya seluruh kegiatan perusahaan diliburkan. Bagi\ karyawan yang sedang sakit dan hamil diberikan cuti khusus dalam batas yang wajar. Sedangkan bagi karyawan yang akan libur diberi batas waktu tertentu.

3. Tata Tertib

Tata tertib yang harus dipatuhi oleh para karyawan adalah : wajib mentaati tata tertib yang telah disahkan oleh pimpinan perusahaan dengan berdasarkan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Sanksi apabila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan :

- a. Teguran lisan.
- b. Surat peringatan (1, 2, 3)
 Pemberian surat peringatan tergantung dari tingkat kesalahan.
- c. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

4. Jenis Upah

Upah yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan khususnya pada bagian Sales adalah :

- Gaji setiap bulan = Rp 150.000,-
- Uang sewa kendaraan (motor) setiap bln = Rp 100.000,-
- Uang BBM setiap satu minggu = Rp 10.000,-
- Tunjangan makan / hari kerja = Rp 10.000,-

5. Sistem tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan.

- a. Tunjangan Hari Raya
 Tunjangan Hari Raya yang diberikan setahun sekali dan diberikan kepada karyawan 7 hari sebelum Hari Raya.
- b. Tunjangan Kesehatan
 Diberikan kepada para karyawan yang sedang sakit dan karyawan yang sedang hamil.
- c. Tunjangan Kecelakaan
 Diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan selama bekerja.
- d. Tunjangan Kematian
 Diberikan apabila karyawan telah meninggal dunia.

C. Pemasaran

Yang menjadi konsumen dari PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION adalah perusahaan-perusahaan baik yang ada di dalam negeri maupun di luar negeri. Daerah pemasarannya adalah Palembang sendiri, Bengkulu, Jambi, Prabumulih, Jakarta, Singapura, Malaysia. Saluran distribusi yang digunakan oleh PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION yaitu dengan menawarkan barang-barang langsung kepada konsumen melalui telepon dan hubungan dengan relasi-relasinya. Agar dapat memperoleh hasil yang maksimal PT SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION mempunyai strategi untuk menghadapi perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama .

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION sebanyak 30 responden.

Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok kuesioner yaitu :

1. Kuesioner kelompok satu yang berisi tentang gaya kepemimpinan manajer yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang mewakili pertanyaan-pertanyaan mengenai :
 - a. Cara manajer dalam mengambil keputusan
 - b. Cara manajer memperlakukan karyawan
 - c. Cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan
 - d. Hubungan manajer dengan karyawan
2. Kuesioner kelompok dua yang terdiri dari 30 pertanyaan yang mewakili pertanyaan-pertanyaan mengenai :

- a. Semangat kerja karyawan
- b. Motivasi kerja karyawan
- c. Prestasi kerja karyawan

B. Metode Pengujian Instrumen

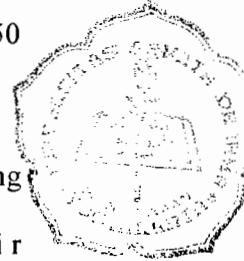
Pengujian instrument penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan keandalan dari masing-masing item. Peneliti mengadakan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden. karena $N= 30$, maka $r_{\text{tabel}} = 0,306$

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan dengan taraf signifikan 5 % menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,306$ (lihat lampiran) dengan demikian kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian tingkat reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji keandalan belah dua dimana semua item dibagi menjadi dua kelompok, item-item yang bernomor ganjil sebagai belahan 1 dan item-item yang bernomor genap sebagai belahan 2. skor item-item bernomor ganjil dijumlahkan menjadi ubahan y yang kemudian dikorelasikan dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Setelah ini dicari angka reliabilitas keseluruhan item dengan menggunakan rumus Spearman Brown dengan taraf signifikan 5 % dengan derajat kebebasan $(N - 2) =$



$(30 - 2) = 28$. maka diperoleh r table sebesar 0,306. karena r hitung yang diperoleh dari korelasi Spearman Brown (lihat lampiran) lebih besar dari r table, maka kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

C. Analisis Data

1. Gaya Kepemimpinan Manajer untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang diterapkan manajer pada PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION, maka penulis menggolongkan total nilai kuesioner kelompok satu dengan bobot nilai 20 butir pertanyaan menurut Skala Likert adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor $5 \times 20 = 100$
- b. Setuju (S) dengan skor $4 \times 20 = 80$
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor $3 \times 20 = 60$
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor $2 \times 20 = 40$
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor $1 \times 20 = 20$

Jadi nilai terendah dalam kuesioner kelompok satu adalah 20 dan nilai tertinggi adalah 100, karena rentang skor pada kuesioner antara 100 sampai dengan 20, sedangkan penulis meneliti Gaya Kepemimpinan dibagi dalam 4 yaitu Kepemimpinan yang berorientasi pada Prestasi (*Achivement Oriented Leadership*), Kepemimpinnan Direktif (*Directive Leadeship*), Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*), Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*), maka dicari interval kelas dari 4 Gaya Kepemimpinan yang diteliti dengan mempergunakan rumus *Sturges* (Nugroho Budi Yuwono, 1993:37) :

$$C_i = \frac{100 - 20}{4} = 20$$

Maka batas dari tiap interval kelas Gaya Kepemimpinan adalah 20. Jadi batas tiap Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- Skor 20 – 40 adalah Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada Prestasi

(Achievement Oriented Leadership)

- Skor 40 – 60 adalah Gaya Kepemimpinan Direktif

(Directive Leadership)

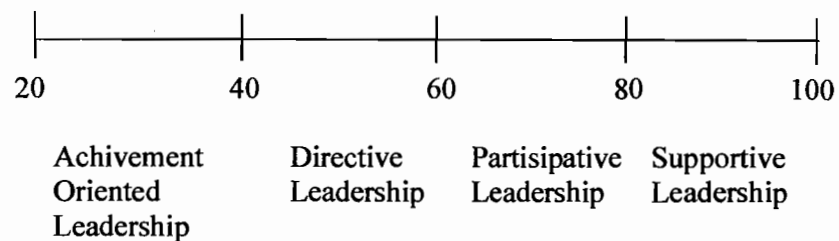
- Skor 60 – 80 adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif

(Participative Leadership)

- Skor 80 – 100 adalah Gaya Kepemimpinan Suportif

(Supportive Leadership)

Maka hubungan antara skor kuesioner dengan Gaya Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5.1 Gaya Kepemimpinan
(Sumber, Abi Sujak 1990:18)

Dari skala tersebut di atas maka skor penilaian karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan yang dipergunakan manajer dapat dimasukkan ke dalam

kategori Gaya Kepemimpinan, setiap skor penilaian karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan manajer selanjutnya dimasukkan ke dalam tabel berikut ini :

TABEL V.1
DATA ANGKET KELOMPOK 1 (GAYA KEPEMIMPINAN)

	Cara manajer dalam mengambil keputusan						Cara manajer memperlakukan karyawan						Cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan						Hubungan manajer dengan karyawan						Total
	1	2	3	4	5	X ₁	1	2	3	4	5	X ₂	1	2	3	4	5	X ₃	1	2	3	4	5	X ₄	X
1	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	88
2	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	75
3	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	89
4	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	77
5	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
6	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	3	4	4	20	5	5	5	5	3	23	89
7	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	92
8	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	78
9	3	5	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	2	16	65
10	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	78
11	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	97
12	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	81
14	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	4	15	4	4	4	5	4	21	67
15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
16	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	22	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	5	22	84
18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	76
19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	21	78
20	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	76
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	80
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	81
23	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	5	21	71
24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	2	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	81
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	83
26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	86
27	2	4	4	3	4	17	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	74
28	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	88
29	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	87
30	5	4	5	3	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	93
Σ						608						618					605							656	2487

Dari hasil perhitungan skor yang dicapai responden seperti pada tabel V.1 dapat dihitung nilai rata-rata / variabel untuk dimasukkan ke dalam skala Gaya Kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. X_1 , cara manajer dalam mengambil keputusan dengan total skor 608, sehingga nilai rata-rata adalah $608 : 30 = 20,27$
2. X_2 , cara manajer memperlakukan karyawan dengan total skor 618, sehingga nilai rata-rata adalah $618 : 30 = 20,60$
3. X_3 , cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan dengan total skor 605, sehingga nilai rata-rata adalah $605 : 30 = 20,17$
4. X_4 , hubungan manajer dengan karyawan dengan total skor 656, sehingga nilai rata-rata adalah $656 : 30 = 21,87$

Jadi dapat dilihat nilai total rata-rata dari variabel X untuk menentukan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. SUN PUTRA PRTATAMA CORPORATION adalah sebesar 82,90.

Langkah selanjutnya adalah memasukkan hasil yang diperoleh ke dalam skala Gaya Kepemimpinan yaitu masuk ke dalam interval nilai 80 sampai dengan 100 atau pada Gaya Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*).

2. Untuk menjawab permasalahan kedua yaitu apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan semangat, motivasi dan prestasi kerja karyawan, maka penulis menggunakan rumus Korelasi Ranking Spearman (r_s) dengan cara sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABEL V.2
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT
MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Responden	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X
1	41	38	41	88
2	40	46	42	75
3	48	50	50	89
4	38	39	38	77
5	42	44	44	80
6	46	44	45	89
7	47	50	49	92
8	39	36	44	78
9	39	39	38	65
10	42	41	41	78
11	45	45	46	97
12	40	44	46	97
13	47	45	48	81
14	44	42	45	67
15	46	41	49	99
16	46	43	48	97
17	45	40	46	84
18	42	40	42	76
19	38	41	41	78
20	42	40	44	76
21	39	38	43	80
22	39	40	43	81
23	40	39	44	71
24	38	39	42	81
25	38	42	38	83
26	38	40	41	86
27	38	39	38	74
28	39	38	41	88
29	39	40	42	87
30	40	41	42	93

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, langkah 1 yang dilakukan penulis adalah menyusun data berdasarkan ranking dan untuk ranking yang sama yaitu dengan menentukan ranking berdasarkan rata-rata sehingga menghasilkan nilai rata-rata sehingga menghasilkan nilai-nilai berikut ini :

TABEL V.3
DATA GAYA KEPEMIMINAN DENGAN MOTIVASI YANG SUDAH
DIURUTKAN DAN DIRANKING

Responden	X	Ranking (diurutkan)	Y ₁ (diurutkan)	Ranking
1	99	1	48	1
2	97	3	47	2,5
3	97	3	47	2,5
4	97	3	46	5
5	93	5	46	5
6	92	6	46	5
7	89	7,5	45	7,5
8	89	7,5	45	7,5
9	88	9,5	44	9
10	88	9,5	42	11,5
11	87	11	42	11,5
12	86	12	42	11,5
13	84	13	42	11,5
14	83	14	41	14
15	81	16	40	16,5
16	81	16	40	16,5
17	81	16	40	16,5
18	80	18,5	40	16,5
19	80	18,5	39	21,5
20	78	21	39	21,5
21	78	21	39	21,5
22	78	21	39	21,5
23	77	23	39	21,5
24	76	24,5	39	21,5
25	76	24,5	38	27,5
26	75	26	38	27,5
27	74	27	38	27,5
28	71	28	38	27,5
29	67	29	38	27,5
30	65	30	38	27,5

TABEL V.4
DATA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT YANG SUDAH
DIURUTKAN DAN DIRANKING

Responden	X (diurutkan)	Ranking	Y₂ (diurutkan)	Ranking
1	99	1	50	1,5
2	97	3	50	1,5
3	97	3	46	3
4	97	3	45	4,5
5	93	5	45	4,5
6	92	6	44	7
7	89	7,5	44	7
8	89	7,5	44	7
9	88	9,5	43	9
10	88	9,5	42	10,5
11	87	11	42	10,5
12	86	12	41	13,5
13	84	13	41	13,5
14	83	14	41	13,5
15	81	16	41	13,5
16	81	16	40	18,5
17	81	16	40	18,5
18	80	18,5	40	18,5
19	80	18,5	40	18,5
20	78	21	40	18,5
21	78	21	40	18,5
22	78	21	39	24
23	77	23	39	24
24	76	24,5	39	24
25	76	24,5	39	24
26	75	26	39	24
27	74	27	38	28
28	71	28	38	28
29	67	29	38	28
30	65	30	36	30

TABEL V.5
DATA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN YANG SUDAH DIURUTKAN DAN DIRANKING

Responden	X (diurutkan)	Ranking	Y ₃ (diurutkan)	Ranking
1	99	1	50	1
2	97	3	49	2,5
3	97	3	49	2,5
4	97	3	48	4,5
5	93	5	48	4,5
6	92	6	46	7
7	89	7,5	46	7
8	89	7,5	46	7
9	88	9,5	45	7
10	88	9,5	45	9,5
11	87	11	44	12,5
12	86	12	44	12,5
13	84	13	44	12,5
14	83	14	44	12,5
15	81	16	43	15,5
16	81	16	43	15,5
17	81	16	42	19
18	80	18,5	42	19
19	80	18,5	42	19
20	78	21	42	19
21	78	21	42	19
22	78	21	41	24
23	77	23	41	24
24	76	24,5	41	24
25	76	24,5	41	24
26	75	26	41	24
27	74	27	38	28,5
28	71	28	38	28,5
29	67	29	38	28,5
30	65	30	38	28,5

Selanjutnya penulis memasukkan hasilnya ke dalam rumus Koefisien Korelasi Ranking Spearman (r_s) sebagai berikut :

- a. Untuk menjawab apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Karyawan (X dengan Y_1)

$$N = 30$$

$$d^2 = 2731,50$$

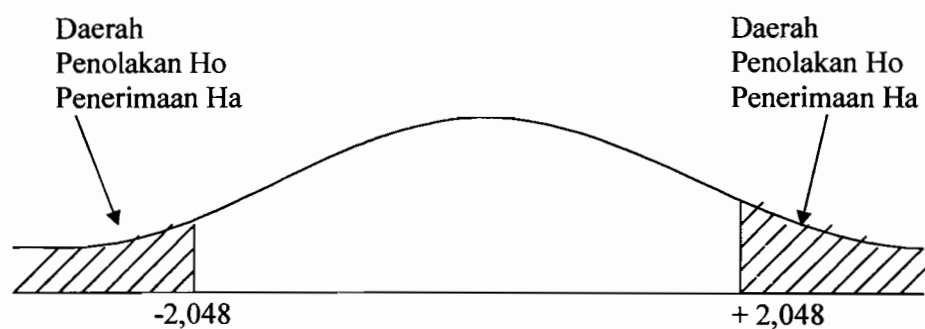
$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \times 2731,50}{30(30^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{16389}{26970} \\ &= 1 - 0,607675194 \\ &= 0,392324806 \\ &= 0,392 \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi Ranking Spearman sebesar 0,392 adalah positif. Artinya bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah nilai Koefisien Korelasi Ranking Spearman ($r_s = 0,392$). Signifikan atau tidak maka penulis melakukan uji t dengan cara sebagai berikut :

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

$$\begin{aligned}
&= 0,392 \sqrt{\frac{30 - 2}{1 - 0,392^2}} \\
&= 0,392 \sqrt{\frac{28}{1 - 0,153664}} \\
&= 0,392 \sqrt{\frac{28}{0,846336}} \\
&= 0,392 \times \sqrt{33,08378705} \\
&= 0,392 \times 5,75185075 \\
&= 2,254725494 \\
&= 2,255
\end{aligned}$$

Hasil dari t_{hitung} 2,255 ditunjukkan pada gambar kurva distribusi normal berikut :



Gambar 5.2 Kurva Distribusi Normal

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} 2,255 lebih besar dari t_{tabel} 2,048. Hal ini berarti semakin manajer memberikan perhatian terhadap masalah yang ada maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

- b. Untuk menjawab apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan (X dengan Y_2).

$$N = 30$$

$$d^2 = 2788,50$$

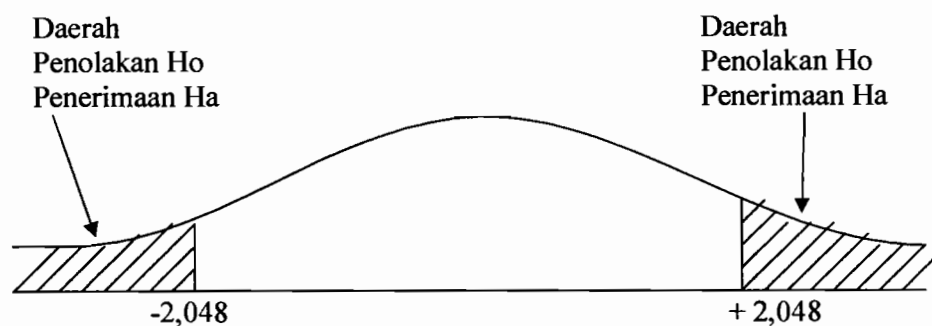
$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \times 2788,50}{30(30^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{16731}{26970} \\ &= 1 - 0,620355951 \\ &= 0,379644049 \\ &= 0,379 \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi Ranking Spearman sebesar 0,379 adalah positif artinya bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Untuk mengetahui apakah nilai Koefisien Korelasi Ranking Spearman ($r_s = 0,379$). Signifikan atau tidak, maka penulis melakukan uji t dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_h &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,379 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,379^2}} \\ &= 0,379 \sqrt{\frac{28}{1-0,143641}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,379 \sqrt{\frac{28}{0,856359}} \\
 &= 0,379 \times \sqrt{32,69656768} \\
 &= 0,379 \times 5,718091262 \\
 &= 2,167156588 \\
 &= 2,167
 \end{aligned}$$

Hasil dari t_{hitung} 2,167 ditunjukkan pada gambar kurva distribusi normal berikut :



Gambar 5.3 Kurva Distribusi Normal

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} 2,167 lebih besar dari t_{tabel} 2,048. Hal ini berarti semakin manajer memberikan perhatian terhadap masalah yang ada maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

- c. Untuk menjawab apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan Prestasi Kerja Karyawan (X dengan Y_3).

$$N = 30$$

$$d^2 = 2321$$

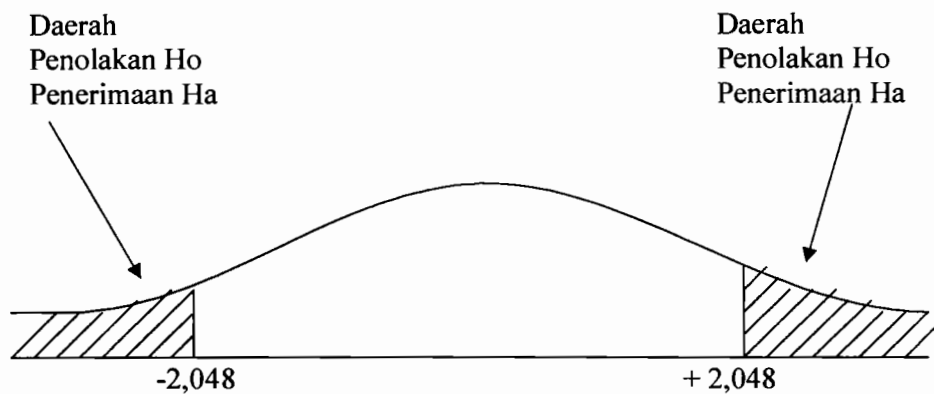
$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \times 2321}{30(30^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{13926}{26970} \\ &= 1 - 0,516351501 \\ &= 0,48364899 \\ &= 0,484 \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi Ranking Spearman sebesar 0,484 adalah positif. Artinya bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah nilai Koefisien Korelasi Ranking Spearman ($r_s = 0,484$). Signifikan atau tidak, maka penulis melakukan uji t dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_h &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,484 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,484^2}} \\ &= 0,484 \sqrt{\frac{28}{1-0,234256}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,484 \sqrt{\frac{28}{0,765744}} \\
 &= 0,484 \times \sqrt{36,56906905} \\
 &= 0,484 \times 6,04723648 \\
 &= 2,926862456 \\
 &= 2,927
 \end{aligned}$$

Hasil dari t_{hitung} 2,927 ditunjukkan pada gambar kurva distribusi normal berikut :



Gambar 5.4 Kurva Distribusi Normal

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} 2,927 lebih besar dari t_{tabel} 2,048. Hal ini berarti semakin manajer memberikan perhatian terhadap masalah yang ada maka semakin besar prestasi kerja karyawan pada PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

D. Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini ada dua permasalahan yaitu Gaya Kepemimpinan manajer yang diterapkan pada PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION dan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION, dapat diketahui bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan

Dari hasil penelitian, penulis menjawab masalah pertama yaitu memasukkan skor-skor pada kuesioner sesuai dengan Skala Likert untuk tiap sub variabel X_1 (cara manajer dalam mengambil keputusan), X_2 (cara manajer memperlakukan karyawan), X_3 (cara pemimpin menghadapi masalah dalam perusahaan), X_4 (hubungan manajer dengan karyawan).

Hasil penggolongan total nilai kelompok satu dengan bobot nilai 20 butir pertanyaan adalah Sangat Setuju dengan skor 100, nilai Setuju dengan skor 80, nilai Ragu-ragu dengan skor 60, nilai Tidak Setuju dengan skor 40, dan nilai Sangat Tidak Setuju dengan skor 20. Jadi nilai terendah yaitu 20 dan nilai tertinggi 100 dengan nilai total keseluruhan dari X_1 sampai X_4 adalah 100. Perhitungan skor Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil X_1 dengan skor rata-rata 20,27; X_2 dengan skor rata-rata 20,60; X_3 dengan skor rata-rata 20,17; dan X_4 dengan skor rata-rata 21,87. Maka diperoleh hasil total nilai kuesioner sebesar 82,90. Nilai 82,90 termasuk di

dalam skala Gaya Kepemimpinan Suportif (Supportive Leadership). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION adalah Gaya Kepemimpinan Suportif.

Gaya Kepemimpinan Suportif berarti bahwa seorang manajer yang selalu berusaha mendekati diri dan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.

2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan .

Berikut ini adalah besarnya hubungan dari tiap-tiap variabel X dan Y.

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja (X dan Y_1)

Dari hasil analisis data masalah kedua yaitu hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan dapat dinyatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan. Hasil dari perhitungan Koefisien Korelasi Ranking Spearman yang diperoleh bahwa nilai $r_s = 0,392$ adalah positif. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan tabel student t dan menghitung nilai t_{hitung} . Diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} 2,255$ artinya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan Semangat Kerja Karyawan, artinya bahwa semakin tinggi penerapan Gaya Kepemimpinan Suportif maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

b. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X dan Y_2)

Besarnya hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi antara X dengan Y_2 yaitu 0,379. diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar 2,167. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan motivasi kerja, artinya bahwa semakin tinggi penerapan Gaya Kepemimpinan Suportif maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan Prestasi Kerja Karyawan (X dengan Y_3)

Besarnya hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi antara X dengan Y_3 yaitu 0,484. Diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar 2,927. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi penerapan Gaya Kepemimpinan Suportif semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION menurut persepsi karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Suportif yang berarti bahwa usaha seorang manajer untuk selalu mendekati diri dan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan Semangat, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan.

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan Semangat Kerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Spearman antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan adalah $r_s = 0,392$. Hal ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan adalah positif.

Uji signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan semangat kerja karyawan dapat dibuktikan dengan menggunakan tabel

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan manajer dengan Prestasi Kerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Spearman antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan adalah $r_s = 0,484$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan.

Uji signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan dapat dibuktikan dengan menggunakan tabel distribusi normal dan menghitung nilai nilai t_{hitung} dengan jumlah sampel 30 responden, taraf signifikan 5 %, maka dapat diperoleh $t_{tabel} = 2,048$ sedang $t_{hitung} = 2,927$. Dari hasil pengujian tersebut $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan di PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION.

B. Saran

Hasil analisis data yang penulis lakukan membuktikan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan manajer dengan Semangat, Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan. Oleh karena itu penulis menyampaikan beberapa masukan atau saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis masalah pertama sebaiknya manajer mempertahankan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan suportif

karena terbukti selama ini gaya kepemimpinan suportif yang diterapkan mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan.

2. Faktor-faktor semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan sudah baik, jadi perlu dipertahankan oleh manajer dengan kebijakan-kebijakan yang tetap mengacu pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis merasakan masih banyak menemukan hambatan, kekurangan, dan kelemahan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Terbatasnya waktu, biaya, jarak, pengetahuan, serta kemampuan penulis dalam mengumpulkan data maupun dalam mengolah data.
2. Terbatasnya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian yang mungkin masih bisa lebih banyak lagi pertanyaan yang dapat dipergunakan.
3. Jawaban dari responden tidak dapat dilacak kebenarannya, apabila ternyata responden memberikan jawaban yang tidak jujur.
4. Kurangnya pengalaman penulis dalam melakukan penelitian atau menulis karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dole Timpe. 1994. *Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Gramedia. hal 4
- Amirin, Tatang. M. 1986. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: CV Rajawali
- Arikunto, Suharsimi . 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1982. *Psikologi Industri*. Yogyakarta :Lembaga Manajemen AMP YKPN
- Dayan, Anto. 1986. *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta : LP3ES
- Dharma, Agus. 1984. *Gaya kepemimpinan yang efektif bagi para karyawan*. Jakarta : Sinar Baru
- Flippo B. Edwin. 1987. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 6. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadi Sutrisno. 1997. *Analisa Regresi*. Yogyakarta. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta ; BPFE-UGM
- Husein ,Umar. 1997. *Metode Penelitian : Aplikasi Dalam Pemasaran*. Cetakan I. Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama
- Koonz, Harold dan Weirich, Heinz. 1984. *Manajemen. Penerjemah Antariksa Et.al*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Martoyo, Susilo. 1987. *MSDM*. Yogyakarta
- Michael Armstrong. 1990. *MSDM*
- Nitisemito Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Cetakan III. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta. 1997. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Robin, Stephen. 1982. *Management Englewood Cliffs* : Pretice Hall
- Siagian, agus. 1995. *Organisasi kepemimpinan dan prilaku administrasi*. Jakarta : Gunung Agung

Sudjana, Ma, Msc, Dr, 1983. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung, Penerbit Tarsito

Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi keenam*, Jakarta : Erlangga

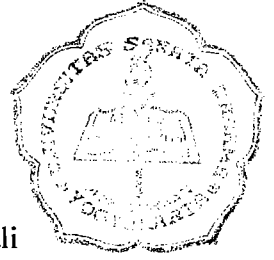
Stonner, James A.F. 1994. *Manajemen*, Jakarta : Erlangga

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta : Rajawali

Thoha, Miftah. 1993. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. CV Rajawali

Udaya. 1991. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta. PT Gramedia Pusrtaka Utama

Wahjosumidjo.1994. *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia



LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

A. SEJARAH BERDIRINYA PERUSAHAAN

1. Kapan pertama kali perusahaan didirikan ?
2. Siapa yang mendirikan perusahaan ?
3. Apa saja tujuan didirikannya perusahaan ?
4. Bagaimana akte pendirian perusahaan dan oleh siapa disahkan ?
5. Dimana lokasi perusahaan dan mengapa memilih lokasi tersebut ?
6. Bagaimana perkembangan perusahaan secara keseluruhan ?
7. Bagaimana struktur organisasi perusahaan ?

B. PERSONALIA

1. Berapa jumlah karyawan perusahaan saat ini ?
2. Bagaimana cara perusahaan memperoleh karyawan ?
3. Bagaimana jam kerja yang berlaku di perusahaan ?
4. Bagaimana sistem kompensasi/gaji yang di pakai dalam perusahaan ?
5. Apa saja tata tertib yang harus dipatuhi oleh karyawan ?
6. Bagaimana sistem tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan?

C. PEMASARAN

1. Siapa yang menjadi konsumen dari perusahaan ?
2. Bagaimana dengan saluran distribusinya ?
3. Strategi apa yang dipakai oleh perusahaan untuk dapat bersaing ?

KUESIONER

Nama :

Umur :

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat 50 pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dengan semangat, motivasi, dan prestasi kerja karyawan. Saudara dimohon untuk memilih salah satu dari 5 alternatif-alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada singkatan yang tersedia pada kolom jawaban di bawah ini.

Adapun arti singkatan dari jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju R = Ragu - Ragu

S = Setuju TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER YANG BERHUBUNGAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
A. Cara manajer dalam mengambil keputusan						
1.	Manajer/Atasan Saudara memberikan dan melimpahkan sebagian tugas, wewenang dan tanggungjawab kepada Saudara.					
2.	Manajer/Atasan Saudara selalu mendengarkan pendapat dan masukan dari Saudara dalam rangka pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas Saudara.					
3.	Manajer/Atasan Saudara secara terbuka membicarakan masalah yang terjadi di Perusahaan.					
4.	Manajer/Atasan Saudara memberikan perintah kerja dengan memperhatikan masukan-masukan dari Saudara.					
5.	Manajer/Atasan Saudara mengizinkan Saudara untuk turut serta dalam pembuatan keputusan dan selalu berpegang pada keputusan mayoritas.					

B. Cara Manajer Memperlakukan Karyawan		SS	S	R	TS	STS
6.	Manajer/Atasan Saudara memperhatikan masa depan Saudara dengan memberikan dana pensiun.					
7.	Manajer/Atasan saudara memberikan penjelasan betapa pentingnya pekerjaan Saudara.					
8.	Manajer/Atasan Saudara selalu mendengarkan dan memperhatikan masukan dari saudara baik mengenai pekerjaan maupun fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan.					
9.	Manajer/Atasan Saudara memberikan penghargaan atas prestasi kerja Saudara berupa promosi jabatan/kenaikan gaji.					
10.	Manajer/Atasan Saudara selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang Saudara sumbangkan pada Perusahaan.					

C. Cara Pemimpin Menghadapi Masalah dalam Perusahaan		SS	S	R	TS	STS
11.	Manajer/Atasan saudara meminta pendapat, gagasan dan kerja sama dalam menyelesaikan persoalan dalam Perusahaan.					
12.	Apabila dalam kelompok kerja Saudara menghadapi masalah, maka Manajer/Atasan Saudara menekankan kerja sama kelompok.					
13.	Manajer/Atasan saudara selalu memperhatikan keselamatan kerja karyawan.					
14.	Manajer/Atasan Saudara bersedia membantu Saudara menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan Saudara.					
15.	Apabila terjadi konflik dengan karyawan, Manajer/Atasan Saudara selalu mengajak Saudara mencari jalan yang terbaik.					

D. Hubungan Manajer dengan Karyawan		SS	S	R	TS	STS
16.	Pada waktu istirahat, Manajer/Atasan saudara kadang mengajak saudara untuk berbincang-bincang mengenai hal di luar pekerjaan.					
17.	Manajer/Atasan Saudara selalu peduli, apabila saudara mengalami kesulitan dalam pekerjaan Saudara.					
18.	Manajer/Atasan Saudara memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan yang sedang sakit.					
19.	Manajer/Atasan Saudara bersikap ramah dan selalu menyapa Saudara.					
20.	Manajer/Atasan Saudara mau melibatkan diri dalam pekerjaan Saudara.					

KUESIONER YANG BERHUBUNGAN DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
A. Semangat kerja karyawan						
1.	Dengan adanya kelengkapan sarana dan prasarana yang ada, dapat mendorong semangat kerja Saudara.					
2.	Semangat kerja saudara akan menurun jika teman kerja Saudara bersikap acuh tak acuh dan dendam terhadap Saudara.					
3.	Dengan adanya pujian atau penghargaan dari Atasan apakah mendorong semangat kerja Saudara.					
4.	Suasana kerja di lingkungan tempat Saudara bekerja mendorong semangat kerja Saudara.					
5.	Saudara berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saudara biasanya bekerja tepat pada waktunya.					

7.	Apabila Saudara melanggar tata tertib perusahaan, maka saudara akan ditegur oleh Atasan/Manajer.					
8.	Saudara menunjukkan pada atasan saudara jika ada peralatan yang rusak.					
9.	Saudara bekerja sambil berbicara dengan teman Saudara.					
10.	Saudara selalu memperhatikan kebersihan tempat kerja Saudara.					

B. Motivasi kerja karyawan		SS	S	R	TS	STS
11.	Penilaian terhadap prestasi kerja Saudara membantu menumbuhkan motivasi kerja Saudara.					
12.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang Saudara capai.					
13.	Saudara selalu tertarik untuk melaksanakan pekerjaan yang menantang di tempat kerja Saudara.					
14.	Saudara selalu senang menerima tanggungjawab yang lebih besar.					
15.	Saudara selalu tertarik mengikuti program pengembangan diri yang ditawarkan perusahaan kepada Saudara.					
16.	Saudara menyukai pekerjaan yang ditugaskan pada Saudara.					
17.	Saudara terdorong untuk bersaing secara ketat dengan teman kerja Saudara.					
18.	Saudara memanfaatkan apabila ada kebijakan dari perusahaan untuk memberi upah tambahan bagi karyawan yang bekerja melampaui standar.					
19.	Saudara membutuhkan umpan balik dari apa yang telah Saudara kerjakan.					
20.	Saudara menyenangi pekerjaan Saudara yang sekarang ini.					

	C. Prestasi Kerja Karyawan	SS	S	R	TS	STS
21.	Berprestasi sudah merupakan kebutuhan saudara dalam Bekerja.					
22.	Penilaian terhadap prestasi kerja dilaksanakan selama ini sudah bisa mengukur prestasi Saudara dengan adil.					
23.	Penilaian terhadap prestasi kerja selama ini membantu Saudara untuk memahami tugas dan tanggungjawab Saudara di Perusahaan.					
24.	Metode penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan selama ini sudah sesuai dengan kondisi kerja Saudara.					
25.	Penilaian terhadap prestasi kerja Saudara memang seharusnya dilaksanakan oleh setiap Perusahaan.					
26.	Manajer/Atasan Saudara menegur Saudara tidak di depan umum.					
27.	Saudara meninggalkan pekerjaan/pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Perusahaan.					
28.	Saudara sudah berada di tempat kerja sebelum kerja dimulai.					
29.	Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sangat membantu menumbuhkan motivasi.					
30.	Manajer/Atasan Saudara selalu mengawasi Saudara dalam bekerja.					

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	GAYA_01	4.0667	.7849	30.0
2.	GAYA_02	4.1000	.5477	30.0
3.	GAYA_03	4.1333	.3457	30.0
4.	GAYA_04	4.0667	.7397	30.0
5.	GAYA_05	3.9000	.6618	30.0
6.	GAYA_06	4.0667	.5208	30.0
7.	GAYA_07	4.2667	.6915	30.0
8.	GAYA_08	4.1667	.5921	30.0
9.	GAYA_09	4.0667	.6915	30.0
10.	GAYA_10	4.0333	.7184	30.0
11.	GAYA_11	3.7667	.6261	30.0
12.	GAYA_12	4.3000	.7944	30.0
13.	GAYA_13	4.0333	.5561	30.0
14.	GAYA_14	3.9667	.5561	30.0
15.	GAYA_15	4.1000	.4807	30.0
16.	GAYA_16	4.4333	.6261	30.0
17.	GAYA_17	4.4333	.5040	30.0
18.	GAYA_18	4.4000	.4983	30.0
19.	GAYA_19	4.3000	.5960	30.0
20.	GAYA_20	4.3000	.7497	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	82.9000	78.6448	8.8682	20

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
GAYA_01	78.8333	67.4540	.8202	.9432
GAYA_02	78.8000	73.8207	.4807	.9483
GAYA_03	78.7667	75.0126	.5865	.9475
GAYA_04	78.8333	71.2471	.5486	.9481
GAYA_05	79.0000	69.3793	.8007	.9436
GAYA_06	78.8333	71.3851	.7941	.9442
GAYA_07	78.6333	70.6540	.6463	.9462
GAYA_08	78.7333	71.5816	.6700	.9457
GAYA_09	78.8333	68.9713	.8006	.9435
GAYA_10	78.8667	69.4989	.7205	.9449
GAYA_11	79.1333	72.1195	.5768	.9471
GAYA_12	78.6000	67.2828	.8234	.9431
GAYA_13	78.8667	73.0161	.5598	.9473
GAYA_14	78.9333	70.8920	.7950	.9440
GAYA_15	78.8000	72.9931	.6600	.9461
GAYA_16	78.4667	70.0506	.7827	.9439
GAYA_17	78.4667	72.0506	.7410	.9450
GAYA_18	78.5000	72.1207	.7416	.9450
GAYA_19	78.6000	72.1793	.6034	.9467
GAYA_20	78.6000	71.6966	.5030	.9490

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9482

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	SMGT_01	4.4667	.5074	30.0
2.	SMGT_02	3.4667	.6814	30.0
3.	SMGT_03	4.3333	.4795	30.0
4.	SMGT_04	4.3667	.4901	30.0
5.	SMGT_05	4.3333	.4795	30.0
6.	SMGT_06	4.2333	.6261	30.0
7.	SMGT_07	4.2667	.5208	30.0
8.	SMGT_08	4.3333	.4795	30.0
9.	SMGT_09	3.5333	.6814	30.0
10.	SMGT_10	4.1667	.4611	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	41.5000	10.8793	3.2984	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SMGT_01	37.0333	9.1368	.4841	.7883
SMGT_02	38.0333	8.4471	.4968	.7884
SMGT_03	37.1667	9.2471	.4809	.7890
SMGT_04	37.1333	9.0161	.5514	.7816
SMGT_05	37.1667	9.1092	.5322	.7839
SMGT_06	37.2667	8.7540	.4679	.7909
SMGT_07	37.2333	9.0816	.4863	.7880
SMGT_08	37.1667	9.4540	.4054	.7963
SMGT_09	37.9667	8.2402	.5559	.7799
SMGT_10	37.3333	9.5402	.3954	.7973

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .8055

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	MOTIV_01	4.2333	.4302	30.0
2.	MOTIV_02	4.0333	.4901	30.0
3.	MOTIV_03	4.2667	.6397	30.0
4.	MOTIV_04	4.0000	.5252	30.0
5.	MOTIV_05	4.1667	.6477	30.0
6.	MOTIV_06	4.1333	.5074	30.0
7.	MOTIV_07	4.1000	.4807	30.0
8.	MOTIV_08	4.2333	.6789	30.0
9.	MOTIV_09	4.1667	.4611	30.0
10.	MOTIV_10	4.1333	.5713	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	41.4667	11.1540	3.3398	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV_01	37.2333	9.4264	.5840	.7869
MOTIV_02	37.4333	9.2195	.5692	.7860
MOTIV_03	37.2000	9.0621	.4369	.8011
MOTIV_04	37.4667	9.5678	.4033	.8025
MOTIV_05	37.3000	9.1828	.3953	.8066
MOTIV_06	37.3333	9.4713	.4564	.7971
MOTIV_07	37.3667	9.2747	.5630	.7869
MOTIV_08	37.2333	8.4609	.5652	.7849
MOTIV_09	37.3000	9.1138	.6564	.7787
MOTIV_10	37.3333	9.4713	.3857	.8052

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .8104

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PREST_01	4.4000	.6215	30.0
2.	PREST_02	4.2000	.4068	30.0
3.	PREST_03	4.7333	.4498	30.0
4.	PREST_04	4.3667	.5561	30.0
5.	PREST_05	4.5000	.6297	30.0
6.	PREST_06	4.5667	.5683	30.0
7.	PREST_07	4.3000	.4661	30.0
8.	PREST_08	4.3333	.4795	30.0
9.	PREST_09	4.4000	.6747	30.0
10.	PREST_10	3.5667	.7739	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	43.3667	11.4126	3.3783	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PREST_01	38.9667	9.3437	.4429	.7761
PREST_02	39.1667	10.0747	.4540	.7768
PREST_03	38.6333	9.9644	.4388	.7771
PREST_04	39.0000	9.7931	.3765	.7833
PREST_05	38.8667	9.1540	.4887	.7702
PREST_06	38.8000	9.3379	.5043	.7683
PREST_07	39.0667	9.7885	.4824	.7725
PREST_08	39.0333	9.6885	.5006	.7704
PREST_09	38.9667	9.3437	.3913	.7844
PREST_10	39.8000	8.0966	.6170	.7519

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .7914

Lampiran 1
Data Skor Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi, Semangat,
dan Prestasi Kerja Karyawan

	Semangat Kerja											Motivasi Kerja											Prestasi Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Y1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Y2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Y3
1	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	41	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	38	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	41
2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	42	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
7	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
9	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
10	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
11	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
12	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	44	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
14	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
15	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

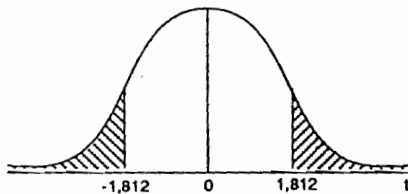
TABEL $r_{0,5}$

df	r	df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.988	41	0.254	81	0.182	121	0.149	161	0.129
2	0.900	42	0.251	82	0.181	122	0.148	162	0.129
3	0.805	43	0.248	83	0.180	123	0.148	163	0.128
4	0.729	44	0.246	84	0.179	124	0.147	164	0.128
5	0.669	45	0.243	85	0.178	125	0.147	165	0.128
6	0.621	46	0.240	86	0.176	126	0.146	166	0.127
7	0.582	47	0.238	87	0.175	127	0.145	167	0.127
8	0.549	48	0.235	88	0.174	128	0.145	168	0.127
9	0.521	49	0.233	89	0.174	129	0.144	169	0.126
10	0.497	50	0.231	90	0.173	130	0.144	170	0.126
11	0.476	51	0.228	91	0.172	131	0.143	171	0.125
12	0.458	52	0.226	92	0.171	132	0.143	172	0.125
13	0.441	53	0.224	93	0.170	133	0.142	173	0.125
14	0.426	54	0.222	94	0.169	134	0.142	174	0.124
15	0.412	55	0.220	95	0.168	135	0.141	175	0.124
16	0.400	56	0.218	96	0.167	136	0.141	176	0.124
17	0.389	57	0.216	97	0.166	137	0.140	177	0.123
18	0.378	58	0.214	98	0.165	138	0.140	178	0.123
19	0.369	59	0.213	99	0.165	139	0.139	179	0.123
20	0.360	60	0.211	100	0.164	140	0.139	180	0.122
21	0.352	61	0.209	101	0.163	141	0.138	181	0.122
22	0.344	62	0.207	102	0.162	142	0.138	182	0.122
23	0.337	63	0.206	103	0.161	143	0.137	183	0.121
24	0.330	64	0.204	104	0.161	144	0.137	184	0.121
25	0.323	65	0.203	105	0.160	145	0.136	185	0.121
26	0.317	66	0.201	106	0.159	146	0.136	186	0.120
27	0.311	67	0.200	107	0.158	147	0.135	187	0.120
28	0.306	68	0.198	108	0.158	148	0.135	188	0.120
29	0.301	69	0.197	109	0.157	149	0.134	189	0.119
30	0.296	70	0.195	110	0.156	150	0.134	190	0.119
31	0.291	71	0.194	111	0.156	151	0.133	191	0.119
32	0.287	72	0.193	112	0.155	152	0.133	192	0.118
33	0.283	73	0.191	113	0.154	153	0.133	193	0.118
34	0.279	74	0.190	114	0.153	154	0.132	194	0.118
35	0.275	75	0.189	115	0.153	155	0.132	195	0.118
36	0.271	76	0.188	116	0.152	156	0.131	196	0.117
37	0.267	77	0.186	117	0.152	157	0.131	197	0.117
38	0.264	78	0.185	118	0.151	158	0.131	198	0.117
39	0.260	79	0.184	119	0.150	159	0.130	199	0.116
40	0.257	80	0.183	120	0.150	160	0.130	200	0.116

Sumber : SPSS 10.0; 2004.

Lampiran VI.
TABEL DISTRIBUSI NILAI T

Tabel VI Tabel titik persentasi distrbusi nilai t



Bagi d.f = 10 derajat bebas

$P(t > 1,812) = 0,05$

$P(t < -1,812) = 0,05$

d.f. \ α	.25	.20	.15	.10	.05	.025	.010	.005	.000
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,6
2	,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,5
3	,765	,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,5
4	,741	,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,1
5	,727	,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,1
6	,718	,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,
7	,711	,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,
8	,706	,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,
9	,703	,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,230	4
10	,700	,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4
11	,697	,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4
12	,695	,873	1,083	1,336	1,782	2,179	2,681	3,055	4
13	,694	,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4
14	,692	,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4
15	,691	,866	1,074	1,341	1,763	2,131	2,602	2,947	4
16	,690	,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4
17	,689	,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	4
18	,688	,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	4
19	,688	,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	4
20	,687	,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	4
21	,686	,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	4
22	,686	,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	4
23	,685	,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	4
24	,685	,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	4
25	,684	,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	4
26	,684	,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	4
27	,684	,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	4
28	,683	,855	1,056	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	4
29	,683	,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	4
30	,683	,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	4
40	,681	,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	4
60	,679	,845	1,046	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	4
120	,677	,843	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	4
∞	,674	,842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	4

Sumber: Fisher and Yates, *Statistical Tables for Biological, Agricultural, and Medical Research*. Table III. Izin Penerbit Oliver and Boyd, Ltd, Edinburgh



PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION

Jl. Perumnas Raya No. 8 / 520 Sialang Sako Palembang - 30163, Sumatera - Selatan Indonesia
Telp. (0711) 820777, 821777, 821888, Fax. (0711) 821333
E-mail : sppc@transcom.net

SURAT KETERANGAN

Dengan ini kami menerangkan bahwa

Nama : Mariana
NIM : 992214238
Fak / Jur : Ekonomi / Manajemen
Universitas : SANATA DHARMA

Telah mengadakan penelitian dengan baik di PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION di Palembang dari Tanggal 25 September 2003 dengan judul "ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN SEMANGAT, MOTIVASI, dan PRESTASI KERJA KARYAWAN".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 25 September 2003

PT. SUN PUTRA PRATAMA CORP.

PT. SUN PUTRA PRATAMA CORPORATION

I S M A N

