

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT NUSANTARA
SEJAHTERA RAYA (CINEMA 21)
MAKASSAR**

Disusun dan Diajukan oleh :

SUGENG SULISTIONO
STB 45 10 012 047

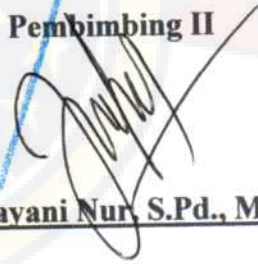
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 07 Juni 2014

Menyetujui :

Pembimbing I


Muhlis Ruslan, SE., M.Si

Pembimbing II

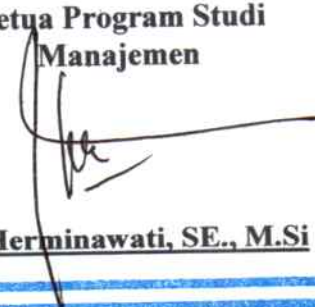

Indrayani Nur, S.Pd., M.Si

Mengetahui :

**Dekan
Fakultas Ekonomi**


Arifuddin Munc, SE., M.Si., SH., MH

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Hj. Herminawati, SE., M.Si

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR/SKEMA	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Kerangka Teori.....	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Kepemimpinan	8
2.1.3. Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.4. Gaya Kepemimpinan	17
2.1.5. Kepuasan Kerja Karyawan	27
2.2. Kerangka Pikir.....	30
2.3. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Daerah Penelitian	32
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	33
3.4. Populasi dan Sampel	33
3.5. Definisi Operasional	34

3.6. Metode Analisis.....	35
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.6.2 Analisis Data Kualitatif.....	35
3.6.3 Uji Kofisien Regresi Linear Berganda.....	37
3.7. Analisis Linear Berganda.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.2.3 Job Diskription.....	45
4.2. Deskripsi Data.....	48
4.2.1 Karakteristik Responden.....	48
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpina.....	50
4.4. Analisis Regresi.....	54
4.5. Uji Signifikansi Model (uji F).....	56
4.6. Kofisien Determinasi.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Daftar Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya.....	3
Tabel 2.1 Gaya Dasar Kepemimpinan.....	19
Tabel 2.2 Perangkat Perilaku Kepemimpinan.....	20
Tabel 2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	21
Tabel 2.4 Gaya/Tipe/Model Kepemimpinan Menurut Para Ahli.....	22
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Deskriptif Profil Responden Menurut Pendidikan.....	49
Tabel 4.3 Deskriptif Profil Responden Menurut Status Perkawinan.....	50
Tabel 4.4 Distribusi Persentase Kepuasan Kerja Karyawan menurut Tipe Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Persentase Kepuasan Kerja Karyawan menurut Tipe Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Persentase Kepuasan Kerja Karyawan menurut Tipe Gaya Kepemimpinan Kharismatik.....	53
Tabel 4.7 Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikan Model (Uji F).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien determinasi.....	57



DAFTAR GAMBAR / SKEMA

KERANGKA PIKIR	30
STRUKTUR ORGANISASI	44



KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Muhlis Ruslan, SE, M. Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S. Pd, M. Si selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. DR. Ir. H. M Saleh Palu, M. Eng. selaku Rektor Universitas “45” Makassar
2. Bapak A. Arifuddin Mane, SE. M.Si, SH. MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar
3. Ibu Hj. Herminawati, AB, SE, MM selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar yang telah memberikan

dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibunda St. Haisah dan Terkhusus Alm Ayahanda Muhdar Sugiran yang sangat banyak memberikan bantuan moril, material, arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
6. Kakak (Dedhi, Ayu, dan Purdi) yang memberikan motivasi untuk selalu tekun belajar, mengajar penulis berbuat yang baik
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Dan tak lupa penulis terima kasih yang paling mendalam pada orang-orang yang selalu setia mendampingi, member canda dan tawa disaat penat dan sebagai penyemangat hidup penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar, 2014

Penulis,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana yang telah di ketahui bioskop merupakan wadah bagi masyarakat untuk menikmati pertunjukan film, dimana penonton mencurahkan segenap perhatiannya dan perasaannya kepada gambar hidup yang disaksikan. Penonton akan menyaksikan suatu cerita yang seolah tampaknya nyata di hadapannya. Bioskop merupakan salah satu dari banyak alternatif seseorang untuk berekreasi. Ketajam gambar dan efek bunyi yang dihasilkan pada bisokop pun sangat menentukan kepuasan masyarakat yang sedang menyaksikan sebuah pertunjukan film.

Penataan akustik ruang pun perlu dilakukan agar efek bunyi yang dihasilkan bisa menunjang pertunjukan film yang sedang di putar. Akustik ruang adalah bentuk dan bahan dalam suatu ruangan yang terkait dengan perubahan bunyi yang terjadi (Joko Sarwono, 2009). Pengolahan akustik ruang dalam gedung pertunjukan mempengaruhi kualitas efek dan kejelasan bunyi dari pertunjukan yang sedang ditayangkan.

Bioskop yang beralamat di jalan Pengayoman Mall Panakkukang Lantai 2 Makassar, dan berdiri pada tahun 2004 ini, banyak sekali faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan akustik ruangan yang harus dipenuhi sesuai dengan fungsinya, agar kualitas pertunjukan yang optimal bisa tercapai. Selain itu nilai-nilai estetika yang mencakup aspek keindahan, kenyataan dan keamanan juga penting untuk diperhatikan. Penataan ruang dapat mendukung pada kualitas

suara dan keindahan harus terpenuhi, seperti penataan properti dan pemilihan material yang tepat

Dalam hal ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan usaha tersebut. Sumber daya manusia dalam bioskop tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas di bidang ini, tetapi juga harus memahami implementasi prinsip, serta memiliki komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan suatu jalinan kerjasama harmonis antara pimpinan dan karyawan yang satu sama lain memiliki latar belakang, sifat, karakter, status, pikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Dalam keanekaragaman yang kompleks inilah terletak pentingnya peran seorang pemimpin. Selain dituntut untuk mampu mengarahkan dan mengembangkan kinerja karyawannya, pemimpin juga dituntut agar mampu mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, memberikan rasa aman, serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian sasaran organisasi. Kemampuan inilah yang disebut kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting, baik dalam kapasitas sebagai individu pribadi, pemimpin rumah tangga, pemimpin perusahaan, maupun pemimpin negara akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Jadi, perbedaan mendasar fungsi kepemimpinan dalam manajemen demokratis dengan fungsi kepemimpinan pada umumnya terletak pada adanya kekuatan antara pemimpin dengan karyawannya itu sendiri. Sehingga penerapan kepemimpinan

pada suatu perusahaan akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut tabel jabatan/pendidikan/umur dan jenis kelamin karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

Tabel 1.1

DAFTAR KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA
(CINEMA 21)

No	Jabatan	Pendidikan	Umur	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Manager	S1/S2	30 thn s/d 55 thn	L/P	1 orang
2.	Operator	SMK/S1	18 thn s/d 55 thn	L	3 orang
3.	Guide	SMK sederajat	18 thn s/d 35 thn	P	8 orang
4.	Kafe/Kantin	SMK sederajat	18 thn s/d 35 thn	L/P	5 orang
5.	Security	SMK sederajat	20 thn s/d 55 thn	L	4 orang
6.	Claining	SMA sederajat	18 thn s/d 55 thn	L/P	9 orang

Sumber : PT Nusantara Sejahtera Raya (2013)

Tujuan pembuatan tabel di atas, kiranya agar kita mengetahui daftar dan jumlah karyawan yang berada di PT Nusantara Sejahtera Raya (cinema 21).

Secara umum, aplikasi kepemimpinan dalam perusahaan diatas diwujudkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Namun setiap

karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda satu sama lain, ini disebabkan karena perbedaan keinginan dan kebutuhan dari setiap manusia. Berbicara tentang kepuasan kerja, kita tidak akan bisa menghindarkannya pada permasalahan abstraksi, karena kita berbicara tentang suatu perasaan yang hanya dapat dipahami oleh personal. Namun dalam lingkungan perusahaan, perasaan puas ini bisa diciptakan, diantaranya dengan membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman serta membangun perasaan-perasaan positif antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinannya.

Cinema 21 sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang multimedia, dari waktu ke waktu dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja perusahaannya dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan usahanya. Dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan bioskop. Penerapan gaya kepemimpinan juga harus berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, yang kemudian pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah skripsi yang berjudul "Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah : "Apakah penerapan gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)”

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh penerapan gaya kepemimpinan Demokratis, Otoriter dan Kharismatik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah dan memperluas wawasan berpikir penulis tentang berbagai konsep atau teori manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Untuk memberikan masukan sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan pada PT Nusantara sejahtera Raya (Cinema 21)
- c. Sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Setiap perusahaan termasuk bioskop, tentunya tidak dapat luput dari peran penting manajemen yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan bagian yang tidak terpisah dari ilmu manajemen. Ada banyak cara mendefinisikan manajemen, sehingga dari waktu ke waktu perdebatan definisi manajemen ini bermunculan dari para pemikir dan para ahli yang menekankan definisi dari aspek yang berbeda-beda.

Menurut Terry dalam Hartono (2010:28) mengungkapkan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan

mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara lebih sederhana Follet (2010:28) mendefinisikan manajemen sebagai seni untuk melakukan sesuatu melalui orang lain.

Defenisi manajemen, mengemukakan bahwa diawal perkembangan manajemen dipandang sebagai ilmu sekaligus teknik (seni) kepemimpinan. Definisi manajemen tersebut kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi menjadi suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis dengan bersumber pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat. Dimana sosio berarti yang menggerakkan sistem tersebut ialah manusia, ekonomi berarti kegiatan dalam sistem ditujukan untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan teknis berarti ada alat dan cara tertentu yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Di dalam organisasi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak akan dapat terwujud dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada orang-orang yang melaksanakannya. Orang-orang yang melaksanakan fungsi manajemen inilah yang disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga pentingnya pemahaman akan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu pondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam beberapa literatur para ahli telah mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Salah satunya dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:2) bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Oleh karena itu topik tentang kepemimpinan telah menjadi fenomena tersendiri yang menarik minat para ahli untuk senantiasa didiskusikan sepanjang evolusi pertumbuhan pemikiran manajemen. Meskipun berbagai definisi tentang kepemimpinan telah dikemukakan oleh para ahli, namun hingga saat ini misteri yang melingkupi proses kepemimpinan belum sepenuhnya tersingkap dan belum ada definisi kepemimpinan yang lengkap, tepat, serta disepakati bersama.

Berikut ini beberapa Pengertian Kepemimpinan Menurut para Ahli:

1. Pengertian Kepemimpinan Menurut George R. TerryKepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.
2. Pengertian Kepemimpinan Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sutarto Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

3. Pengertian Kepemimpinan Menurut Sutarto : Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pengertian Kepemimpinan Menurut Stoner: Kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.
5. Pengertian Kepemimpinan Menurut Hemhiel dan CoonsKepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (*shared goal*).
6. Pengertian Kepemimpinan Menurut Rauch dan BehlingKepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
7. Pengertian Kepemimpinan Menurut Jacobs dan JacquesKepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
8. Pengertian Kepemimpinan Menurut WahjosumidjoKepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

9. Menurut Malayu. S. P Hasibuan (2009:169) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
10. Menurut Young (dalam Kartono, 2011) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Definisi lain dari kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2010:62) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Sedangkan J.K. Hemphili dalam Mifta Thoha (2010:5) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Secara sederhana Tariq Muhammad As-Suwaidan (2010:41) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian-pengertian tentang kepemimpinan yang dikemukakan diatas hanya merupakan sebagian kecil definisi kepemimpinan yang secara umum dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Ahmad Ibrahim (2009:129) kepemimpinan merupakan sesuatu yang menyebabkan seseorang memiliki sifat untuk mengatur dan memberikan petunjuk kepada orang-orang yang dipimpinnya dalam menjalankan berbagai aspek kehidupan manusia. Urgensi tentang kepemimpinan ini dinyatakan dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa' (4) ayat 59, yang artinya "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya". Pada ayat tersebut terdapat istilah 'Ulil Amri' yang merujuk pada arti pemimpin, dimana pemimpin tersebut mendapat amanah untuk mengurus kepentingan orang lain. Didin Hafidhuddin (2009:121).

Sejalan dengan pernyataan Rasulullah SAW dalam sabdanya "Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya". Seorang penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka. Seorang suami adalah pemimpin bagi isteri dan keluarganya dan bertanggung jawab atas mereka. Dalam pandangan Islam pertanggungjawaban seseorang sebagai pemimpin, tidak hanya ada dalam konteks keduniaan tapi keyakinan akan adanya hari Akhir (Kiamat) menjadi pondasi utama yang menghadirkan sebuah kepercayaan besar akan adanya pertanggungjawaban



di hadapan sang Pencipta. Islam sebagai agama sempurna, telah membangun sebuah sistem yang tertata rapi, lengkap dan saling melengkapi, dalam artian bahwa salah satu sisinya tidak mengorbankan yang lain.

Konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut Katz dan Kahl (dalam Watkin2010) berbagai defenisi kepemimpinan pada dasarnya diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Pengertian kepemimpinan sebagai atribut atau kelengkapan suatu kedudukan, diantaranya dikemukakan oleh Terry dalam Hartonosebagai berikut.

“Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patters for the former regarding his activity as a group member”.

(Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seseorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktifitasnya sebagai anggota kelompok).

Selanjutnya contoh pengertian kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan pemimpin, seperti dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2011) bahwa *“leader are agent of change, persons whose act affect people more than other people’s acts affect them”*, atau

pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya.

Adapun contoh dari kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin (2010) yakni : *“leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating subordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”*, yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan ketiga kategori pengertian di atas, Watkins (2010) mengemukakan bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki keikhlasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dari perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok”. Pengertian ini tampak berusaha memadukan ketiga kategori pemikiran secara komprehensif karena dalam definisi kepemimpinan tersebut tercakup karakteristik pribadi, perilaku dan kedudukan seseorang dalam suatu kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut maka teori kepemimpinan pada dasarnya merupakan kajian tentang individu yang memiliki karakteristik fisik, mental dan kedudukan yang dipandang lebih daripada individu lain dalam suatu kelompok sehingga individu yang bersangkutan dapat mempengaruhi individu lainnya dalam kelompok tersebut untuk bertindak ke arah pencapaian suatu tujuan.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi ini. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

- Fungsi instruksi

Fungsi ini merupakan komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang ditetapkan dan dilaksanakan, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif

- Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.

- Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti

kepercayaan. Orang-orang yang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

- Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas
- Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat
- Pemimpin berusaha mengembangkan kerja sama yang harmonis
- Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing
- Pemimpin harus berusaha menubuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab
- Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggungjawabkan semua tindakan

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan , tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus,kesanggupan untuk berbuat baik.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahan. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari hasil falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja karyawannya.

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

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan gaya yang ada dalam tiga unsur yaitu diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh.

Berkembangnya teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Kepemimpinan dipengaruhi dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia. Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan :

- Gaya manajemen tugas, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia
- Gaya manajemen *country club*, pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi
- Gaya manajemen miskin, pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian baik terhadap produksi maupun manusia
- Gaya manajemen tim, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia. Menurut teori ini gaya manajemen tim, yang pada dasarnya sama dengan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua orang dalam segala situasi, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel II.I

GAYA DASAR KEPEMIMPINAN

Gaya dasar kepemimpinan	Perhatian manajerial	
	Produksi	Manusia
Manajemen tugas	Tinggi	Rendah
Manajemen <i>country club</i>	Rendah	Tinggi
Manajemen miskin	Rendah	Rendah
Manajemen tim	Tinggi	Tinggi

Sementara itu, menurut *contingency theory leadership* menyatakan bahwa ada kaitan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu yang dipersyaratka. Menurut teori ini seorang pemimpin akan efektif jika gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang terjadi. Pendekatan ini menyarankan bahwa diperlukan dua perangkat hubungan. Dengan kedua perangkat ini maka kemungkinan akan melahirkan empat gaya kepemimpinan yaitu :

- Mengarahkan, gaya kepemimpinan ini perilaku tugas tinggi, perilaku hubungan rendah
- Menjual, perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama tinggi
- Ikut serta, perilaku tugas rendah sedangkan perilaku hubungan tinggi
- Mendelegasikan, baik perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama rendah, seperti berikut :

Tabel II.II

PERANGKAT PERILAKU KEPEMIMPINAN

Gaya Kepemimpinan	Perilaku	
	Tugas	Hubungan
Mengarahkan	Tinggi	Rendah
Menjual	Tinggi	Tinggi
Ikut serta	Rendah	Tinggi
Mendelegasikan	Rendah	Rendah

Sedangkan pakar manajemen modern berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat menyatukan tiga variabel situasional, yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, serta posisi kekuasaan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terbaik adalah jika posisi kekuasaan itu moderat

Path-Goal Model sepaham dengan pendapat diatas, bahwa suksesnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karakteristik individual bawahannya.

Sedangkan pengembangan baru dari teori ini yang dapat dikatakan sebagai kalangan moderat, menggambarkan bahwa ada empat tipe atau gaya kepemimpinan :

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan

4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya

Meski demikian, diakui bahwa dalam manajemen modern, gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dikembangkan adalah gaya kepemimpinan yang berpartisipasi dan fasilitatif, serta *involvement-oriented style* gaya terpusat pada komitmen dan keterlibatan karyawan

Akhirnya, gaya kepemimpinan dibagi dalam dua dimensi, yaitu dimensi tugas dan dimensi manusia. Dimensi tugas disebut "mengarahkan", berorientasi pada produk dan berujung pada gaya kepemimpinan otokratis, sedangkan dimensi "manusia", berhubungan dengan istilah "mendukung" berorientasi pada bawahan dan berujung pada tipe kepemimpinan bebas kendali, sebagaimana terlihat berikut ini:

Tabel II.III

DIMENSI GAYA KEPEMIMPINAN

Dimensi kepemimpinan	Sebutan	Orientasi	Ujung
Tugas	Mengarahkan	Produk	Otokratis
Manusia	Mendukung	Bawahan	Bebas kendali

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini mensyaratkan agar seseorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi,

menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

Telah banyak penulis dan ahli dibidang manajemen yang mencoba mengemukakan tentang gaya/mode/tipe kepemimpinan.

Gaya-gaya kepemimpinan yang dikemukakan tersebut antara lain dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL II.IV
GAYA/TIPE/MODEL KEPEMIMPINAN MENURUT PARA AHLI

Drs. Malayu S.P. Hasibuan	Haris	White dan Ronald Lippit
<ol style="list-style-type: none"> 1. Otoriter 2. Partisipatif 3. Kharismatik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The Autocratic Leader</i> 2. <i>The Partisipative Leader</i> 3. <i>The Free Rein Leader</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Autocratic</i> 2. <i>Democratic</i> 3. <i>Laissez Faiere</i>
Rensis Linkert dan Lewind	Paul Hersey dan Ken Blanchard	Robert Blake dan Munton
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Exploitative Autocracy</i> 2. <i>Benevolent Autocracy</i> 3. <i>Consultative Leadership</i> 4. <i>Partisipative Group Leadership</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Partisipating</i> 4. <i>Delegating</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Deserter</i> 2. <i>Missionary</i> 3. <i>Autocrat</i> 4. <i>Compromiser</i> 5. <i>Executive</i>
William J Redding	G.R. Terry	Sondang P. Siagian
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Deserter</i> 2. <i>Bureaucrat</i> 3. <i>Missionary</i> 4. <i>Developar</i> 5. <i>Autocrat</i> 6. <i>Benevolent Autocrat</i> 7. <i>Compromiser</i> 8. <i>Executive</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Personal leadership</i> 2. <i>Nonpersonal leadership</i> 3. <i>Autocracy leadership</i> 4. <i>Democracy leadership</i> 5. <i>Paternalistic leadership</i> 6. <i>Indegenous leadership</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otokratis 2. Militeristis 3. Paternalistis 4. Kharismatis 5. Demokratis

Sumber : Drs. Malayu S.P Hasibuan (2009)

Klasifikasi gaya kepemimpinan yang terdapat pada tabel diatas hanyalah sebagian kecil dari pendapat para ahli. Namun pada umumnya gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli selama ini, sebagian besarnya memfokuskan perhatian pada konsep-konsep optimalisasi kinerja, profitabilitas serta hubungan kerja. Perhatian tentang pentingnya variabel spiritual dalam penentuan gaya kepemimpinan, sangat jarang ditemui dalam berbagai konsep kepemimpinan itu sendiri.

Hadirnya nilai spiritual dalam konsep kepemimpinan, telah menambah maraknya ragam gaya kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Ary Ginanjar (2010:4) bahwa sebuah forum diskusi *Leadership* (Kepemimpinan) yang diadakan oleh Harvard Business School dan dihadiri oleh para Top Executive Internasional berbagai perusahaan telah menghasilkan sebuah kesimpulan yang dirangkum dalam tulisan yang berjudul "*Does Spirituality Drive Success?*" yang artinya "Apakah spritual dapat menghantarkan seseorang pada keberhasilan?". Dalam diskusi tersebut, mereka sepakat menyatakan bahwa paham spiritualisme mampu menghasilkan 5 (lima) hal yang mampu membawa seseorang menuju tangga kesuksesan dan berperan besar dalam menciptakan mereka menjadi seorang *Powerful Leader* (pemimpin yang memiliki kekuatan dasyat), yaitu:

1. Integritas atau kejujuran
2. Energi atau semangat
3. Inspirasi atau ide dan inisiatif
4. *Wisdom* atau kebijaksanaan
5. Keberanian dalam mengambil keputusan

Pemimpin mempunyai tiga ciri gaya kepemimpinan berbeda-beda, antara lain sebagai berikut :

1. Ciri-ciri Gaya kepemimpinan Otoriter :

- Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan
- Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif
- Lebih banyak kritik daripada pujian
- Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- Kasar dalam bertindak
- Kaku dalam bersikap
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis :

- Wewenang pimpinan tidak mutlak

Yaitu keputusan pimpinan bisa dipengaruhi dengan masukan dari bawahan, bukan termasuk interferensi, dalam hal ini lebih ditekankan dari asas musyawarah

- Pemimpin melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan

Tidak semua keputusan bergantung pada pemimpin semata. Bawahan memiliki wewenang untuk membuat keputusan, namun masih berada dalam tahap sewajarnya

- Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

Setiap keputusan yang diambil tidak berasal dari pimpinan mutlak, namun telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya

- Kebijakan dibuat antara pimpinan dan bawahan

- Komunikasi berlangsung timbal balik

Komunikasi antara pemimpin dan bawahan berlangsung dengan baik, tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan

- Pengawasan dilakukan secara wajar

Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara *over* atau *over protective*, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatan, bawahan pun menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan oleh atasannya

- Prakara datang dari pimpinan maupun bawahan

Pemrakarsa dari suatu kegiatan yang bermanfaat dari suatu organisasi tersebut tidak hanya berasal dari pimpinan, bawahan pun diberikan hak

seluas-luasnya untuk memprakarsai sesuatu yang berdampak positif bagi organisasi tersebut

- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk mengeluarkan pendapat
Bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi
- Tugas yang diberikan bersifat permintaan
Tugas yang diberikan pimpinan bisa berasal dari permintaan bawahan yang tentunya berdampak positif bagi organisasi tersebut
- Pujian dan kritik seimbang
Pimpinan dan bawahan tidak selalu saling memuji atau mengkritik, keduanya berjalan seimbang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut
- Pimpinan mendorong prestasi bawahan
- Kesetiaan bawahan secara wajar
Bawahan tidak bersifat sebagai budak yang selalu manut pada atasannya, namun bawahan tetap memiliki rasa hormat yang tinggi pada atasannya
- Memperhatikan perasaan bawahan
Pimpinan bersifat mengayomi kepada bawahan, sehingga pimpinan mengerti apa masalah yang ada pada bawahan. Sehingga pimpinan bisa mengambil kebijakan dengan segera
- Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai
Suasana yang selalu harmonis dalam lingkungan organisasi
- Tanggung jawab dipikul bersama
Kelebihan yang paling utama, yaitu saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi

4. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Kharismatik

- Kepribadian dan tindakannya mempengaruhi orang untuk memprilaku dengan cara tertentu.
- Menerima resiko untuk mencapai visi
- Menunjukkan prilaku di luar kebiasaan

2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan seseorang yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Dalam Kenneth.N (2010:129), Lawler menyatakan bahwa telah banyak riset yang berusaha menemukan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan itu umumnya terabaikan.

Dalam Mutira Sibarani (2010:128) orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja adalah Brayfield, Arthur H dan Harold. F. Rothe, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Secara sederhana Kenneth. N (2010:129) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Malayu. S. P Hasibuan (2009:202) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kemudian sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Malayu. S. P Hasibuan (2009:202), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Balasan jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.



Sedangkan menurut Glison dan Durick dalam Mutira Sibarani (2010:129) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja digolongkan atas 3 (tiga) variabel, yaitu:

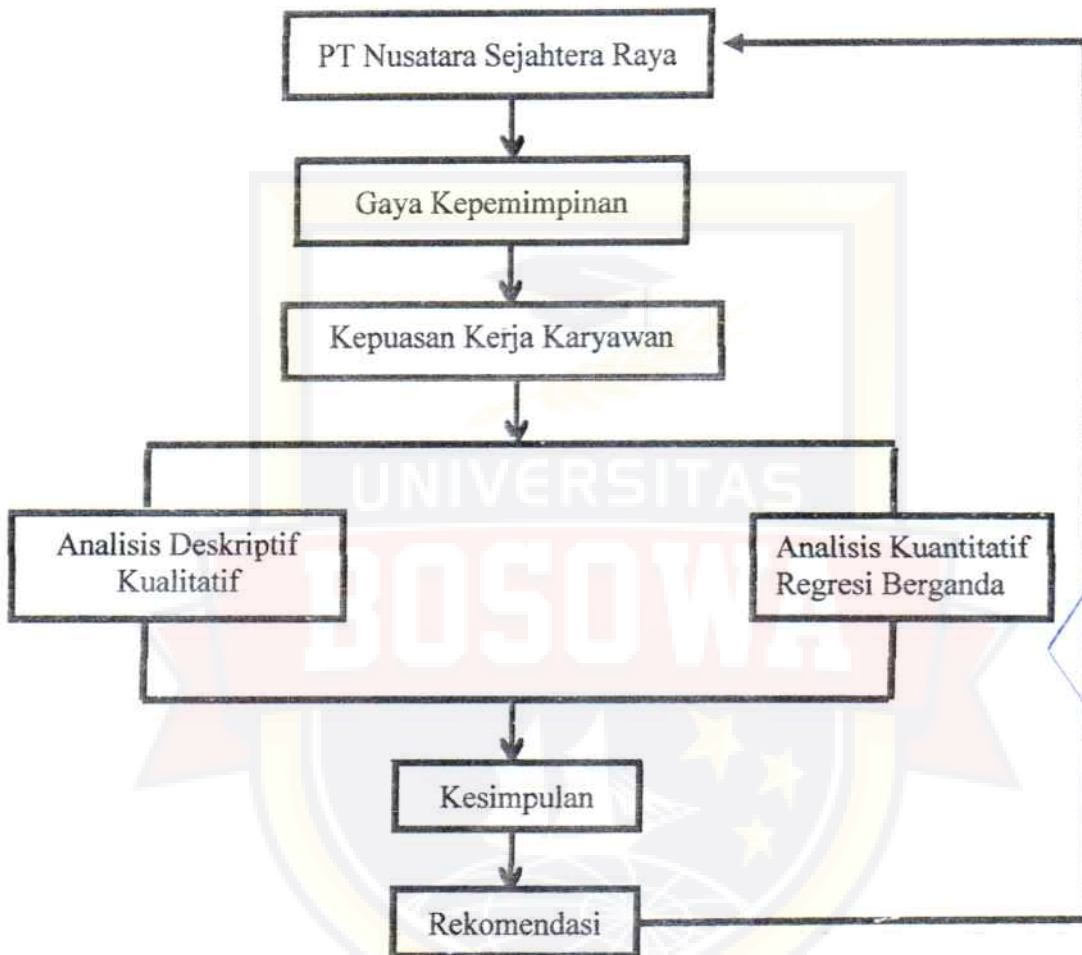
1. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, oronomi, dan umpan balik pekerjaan.
2. Karakteristik organisasi, yang meliputi skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, dan kepemimpinan.
3. Karakteristik individu, yang meliputi usia, jenis kelamin, suku bangsa, tingkat pendidikan, posisi, dan sebagainya.

Dari beberapapendapat tentang kepuasan kerja diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila terdapat kesesuaian antara apa yang

diinginkan karyawan dan apa yang diperolehnya dari perusahaan dan beberapa faktor pendukung lainnya. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Mutira Sibarani (2009:132) mengemukakan bahwa ada beberapa alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja. Namun apapun jenis alat ukur kepuasan kerja yang digunakan pada kenyataannya, ukuran tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidaklah selamanya berbanding lurus dengan meningkatnya produktivitas kerja. Demikian pula sebaliknya, karyawan-karyawan yang mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja tidaklah berarti karyawan tersebut termasuk orang-orang yang puas terhadap pekerjaannya. Banyak penelitian yang juga menunjukkan terbuktinya hal itu. Meskipun demikian terlepas dari berbagai hasil penelitian tersebut, banyak pimpinan yang menginginkan para karyawannya dapat merasakan kepuasan kerja, agar ada perasaan saling membutuhkan antara organisasi dan orang-orang yang berkecimpung didalamnya serta akan menimbulkan rasa saling memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja dan mengabdikan.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar Skema Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Sebagai jawaban sementara terhadap masalah di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut: "Diduga bahwa penerapan gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (cinema 21)".



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21), yang berlokasi di jalan pengayoman mall panakkukang lantai 2 Makassar. Dan waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan. Dari bulan oktober 2013 sampai dengan bulan desember 2013.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel koran atau majalah dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.

- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung ke pada pihak-pihak terkait didalam perusahaan.
- c. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penelitian melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dalam hal ini karyawan perusahaan yang akan diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan yang diteliti, baik itu melalui observasi, kuesioner untuk karyawan dalam perusahaan, maupun melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, baik dari hasil penelitian kepustakaan maupun dari instansi lainnya yang terkait.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar yang berjumlah sekitar 30 orang.

2. Sampel

Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 30 orang.

3.5 Definisi Operasional

Agar persepsi terhadap istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki kesamaan makna dan maksud sehingga tidak memerlukan penafsiran yang berbeda-beda, khususnya di dalam menginterpretasikan agar persepsi terhadap istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki alat ukur data yang dikumpulkan dalam penelitian ini maka disajikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara-cara yang dipakai atau diterapkan pimpinan suatu perusahaan untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan disini ialah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar
2. Kepemimpinan Otoriter adalah kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan tanpa menghiraukan anggota kelompok sama sekali
3. Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua pihak sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi

4. Kepemimpinan Kharismatik gaya pemimpin yang pada kenyataannya harus diperlukan akan tetapi seringkali sifat yang negative akan mengalahkan sifat yang positif.
5. Kepemimpinan Kendali Bebas adalah Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.
6. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang menyangkut emosional yang dirasakan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dimana yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan disini ialah kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat selain itu untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik dari objek yang diteliti. Pada dasarnya analisis deskriptif hanya memuat informasi mendasar. Hasil analisis deskriptif seringkali disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

3.6.2 Analisis Data Kualitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawabannya (Algifari, 2001). Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam

analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer, menggunakan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian dengan menggunakan uji data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2001).

Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS version 15.0 for windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p value*/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *p value* atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5 persen) dinilai tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala.

3. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan.

Menurut Supranto (1999) dalam Dewi Retno (2010:44) alat ukur dikatakan reliable(handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.6.3 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

1. Uji t

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variable-variabel independent gaya kepemimpinan otoriter (X_1), demokratis (X_2), dan Kharismatik (X_3) dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) PT Nusantara Sejahtera Raya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

- $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$)

c. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikansi (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
- Bila (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan ditolak. Artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

2. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel gaya kepemimpinan Otoriter (X_1), Demokratis (X_2), dan Kharismatik (X_3) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja karyawan).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.
- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$)

c. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikansi (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.

- Bila (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependent.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan padaapakah perubahan variabel bebas (bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan konsumen) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tipe-tipe kepemimpinan yang antara lain otoriter, demokratis, kharismatik dan kendali bebas terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusantara

Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005:82 dalam Ratih, 2010:46) :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Karyawan
- b_1, \dots, b_5 = Koefisien Regresi
- X_1 = tipe kepemimpinan otoriter
- X_2 = tipe kepemimpinan demokratis
- X_3 = tipe kepemimpinan kharismatik
- e = *error*/ variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan tapi tdk dianalisis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) yang berkantor pusat di Jakarta secara resmi berdiri dengan dikeluarkannya Akte Notaris 20 Juni nomor 12 oleh Master Steven Della Morte, yang bertindak sebagai juitisi tertanggal 19 Oktober 1984 J.P.2.1/29/16. Akte nomor 36 tertanggal 29 April 1987 oleh notaris yang sama berdasarkan pengesahan pemerintah, dalam hal ini Menteri Kehakiman republic Indonesia yang mengeluarkan surat nomor Y.A/15/8 tertanggal 1987

Untuk pertama kali sebagai tercantum dalam akte pendirian diangkat sebagai direktur perusahaan adalah Beny sucipto yang didampingi oleh dua orang direktur yaitu jimmy Sitohang dan Rudi haryono yang berdomisili di Jakarta.

PT Nusantara Sejahtera Raya adalah sebuah jaringan bioskop di Indonesia, dan merupakan pelopor jaringan cineplex Indonesia. Jaringan bioskop ini tersebar di beberapa kota besar di seluruh Indonesia dan sebagian besar terletak di puast perbelanjaan, dengan film-film Hollywood dan Indonesia sebagai menu utama, dan di dukung oleh teknologi tata suara dolby digital dan THX. Seiring dengan tuntutan perkembangan zaman, cinema 21 telah melakukan sejumlah pembenahan dan pembaharuan, diantaranya dengan membentuk jaringan bioskop menjadi 3 merk terpisah, yakni cinema 21, cinema XXI dan The Premier. Cinema 21

memiliki jaringan bioskop terbanyak yang tersebar di seluruh nusantara. Sebelum cinema XXI berdiri, cinema 21 menguasai keseluruhan pangsa pasar penonton bioskop Indonesia dengan memberlakukan harga tiket bervariasi dan jenis film yang di putar sesuai dengan lokasi dan target yang di tuju.

Setelah cinema XXI berdiri, perlahan cinema 21 berubah menjadi jaringan bioskop kelas dua, dengan sebagian besar film yang diputar merupakan film-film karya negeri sendiri dan film-film asing tidak diputar lagi di cinema 21. Namun hal ini berlaku di beberapa kota di luar Jakarta yang belum tersedia cinema XXI dan tidak banyak terdapat cinema 21.

Pada umumnya Cinema 21 telah dilengkapi tata suara dolby digital, dan bahkan beberapa di antaranya yang merupaka versi dahulu telah bersertifikat THX. Tidak hanya itu, beberapa cinema 21 bahkan mengadaptasi suasana dan kenyamanan setara dengan cinema XXI. Namun sekali lagi, hal itu berdasarkan pangsa pasar yang di tuju dan perjanjian dengan pengelola mall.

Mayoritas film-film yang di putar Cinema XXI merupakan film-film Hollywood, baik yang terbaru maupun yang telah tersimpan lama. Namun beberapa cinema XXI juga turut memutar film Indonesia. Sesuai dengan lokasi dan pasar pengunjung pusat perbelanjaan yang bersangkutan beberapa cinema 21 turut direnovasi menjadi cinema XXI. Tidak hanya itu beberapa cinema XXI maupun cinema 21 masih terus melakukan pembenahan. Di pengunjung 2010, seiring dengan perkembangan teknologi 3D dan makin maraknya film-film berbasis tersebut cinema XXI turut mengaplikasikan teknologi dolby digital

cinema 3D di beberapa cinema XXI yang memadai. Jumlah bioskop XXI yang mengadakan fasilitas ini pun masih terus bertambah seiring dengan perkembangan film-film berformat digital dan 3D yang makin meningkat jumlahnya. Perbedaan mencolok antara cinema XXI dengan cinema 21 adalah dengan disediakan jumlah fasilitas seperti *games*, *café*, *lounge* hingga ruangan merokok disejumlah gerai XXI.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

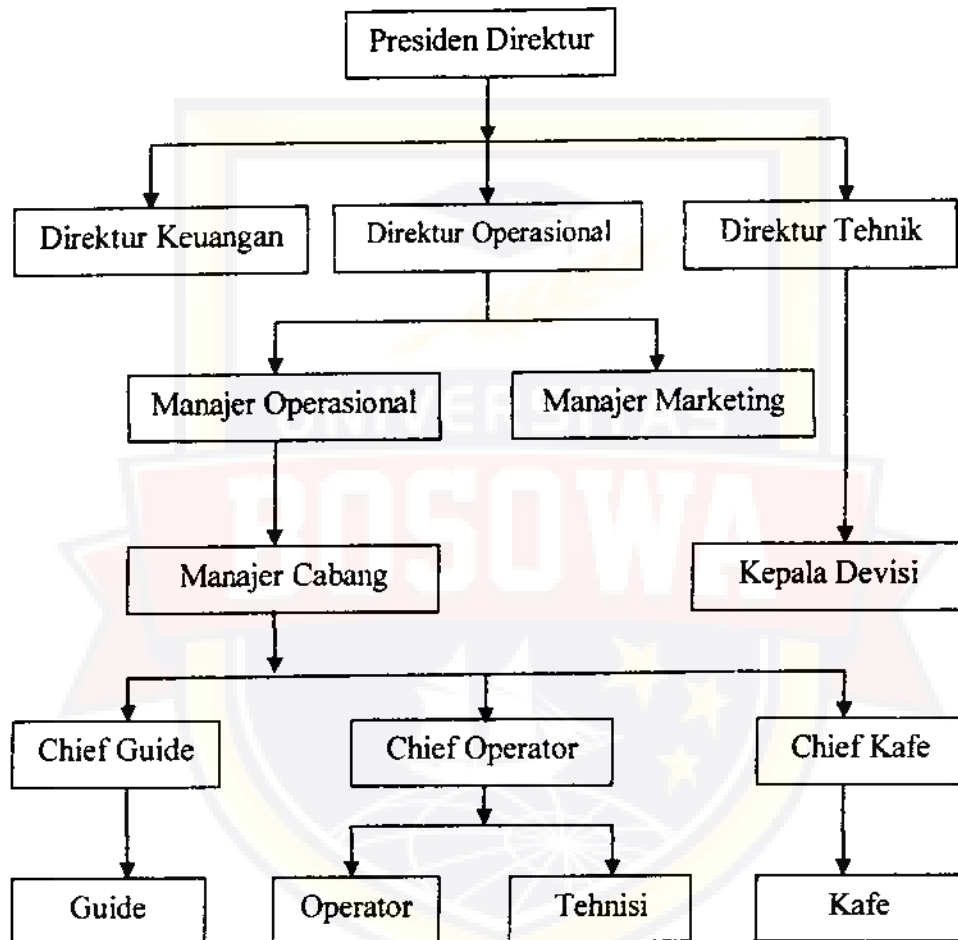
Di dalam suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang mempunyai tingkatan-tingkatan dari segi pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan yang tertulis pada struktur organisasi tersebut. Di PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) presiden direktur sebagai pengambil keputusan karena sebagai pemegang jabatan tertinggi.

Dengan adanya pembagian tugas dalam suatu organisasi maka tugas dan tanggung jawab masing-masing personil lebih jelas. Selain pimpinan perusahaan harus memiliki pandangan yang luas supaya dapat memilih karyawan yang tepat sesuai dengan bidang dan kegiatan di mana ditempatkan serta memiliki keinginan dan kemampuan untuk bekerja.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat pada skema berikut :

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA (CINEMA 21)



Sumber Bioskop 21 2014

4.1.3 Job Diskription

Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan di depan maka PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) mengadakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang. Adapun kewajiban wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Presiden Direktur

- Menentukan visi dan misi perusahaan
- Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan bioskop
- Mengawasi seluruh kegiatan perusahaan
- Bertanggung jawab kepada pers pemegang saham

2. Direktur Keuangan

- Memeriksa dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan financial perusahaan
- Mengawasi setiap transaksi yang terdapat dalam perusahaan
- Membuat laporan keuangan bagi presiden direktur dan para pemegang saham

3. Direktur Operasional

- Mengatur seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan
- Mengawasi kegiatan dari manager pemasaran dan manager operasional
- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan baik dari segi pemasaran maupun operasional

4. Direktur Teknik

- Bertanggung jawab atas penanganan teknik dan *maintenance* di gedung-gedung bioskop PT Nusantara Sejahtera Raya
- Mengepalai beberapa kepala divisi teknik yaitu kepala divisi proyektor, kepala divisi AC, dan kepala divisi computer

5. Manager Pemasaran

- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan promosi film dan pelayanan pelanggan
- Bertanggung jawab terhadap layanan Cineplex 21
- Menampung keluhan pelanggan
- Bertanggung jawab mengatasi dan melakukan analisis atau penelitian bagi pelanggan

6. Manager Operasional

- Mengawasi seluruh kegiatan tiap-tiap manager cabang bioskop
- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan diseluruh cabang

7. manager Bioskop/Cabang

- Mengatur seluruh divisi dan kegiatan yang ada di cabang yang dikepalai
- Bertanggung jawab atas kegiatan dan layanan bioskop yang dikepalai

8. Chief Guide

- Bertugas untuk membuat laporan keuangan bioskop
- Berkewajiban untuk mengatur jalannya keuangan

- Bertugas untuk mengatur guide

9. Chief Operator

- Bertanggung jawab segala sesuatu yang ada di ruang proyektor
- Bertugas mengatur operator proyektor dan tehniisi saat operasional

10. Chief Kafe

- Bertanggung jawab di ruang kafe
- Bertanggung jawab atas pembuatan makan dan minuman di bioskop
- Bertugas untuk mengatur kafe/ bawahannya

11. Guide

- Bertanggung jawab yang berkaitan dengan urusan tiket
- Berkewajiban untuk melayani pembelian tiket masuk dan pemesanan tempat duduk
- Bertugas meyobek tiket didepan pintu masuk bioskop
- Berkewajiban membantu penonton untuk mencari tempat duduk

12. Operator Proyektor

- Bertugas untuk menjalankan film bioskop
- Bertanggung jawab atas pemutaran film tersebut

13. Tehnisi

- Bertugas untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan dengan masalah listrik
- Berkewajiban memasang poster-poster film bioskop

14. Kafe

- Bertugas untuk membuat makanan dan minuman bioskop

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi profil responden menurut jenis kelamin yakni sebagai berikut:

TABEL 4.1
RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Persentase	
		Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	Pria	10	33,3%
2.	Wanita	20	67,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar

Table 4.1 merupakan deskripsi profil responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 10 orang atau 33,3% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 67,7%. Berarti mayoritas karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar adalah rata-rata berjenis kelamin wanita

2. Jenis Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki seorang responden. Oleh karena itu dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat di kelompokkan 4 bagian : SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas) dan Sarjana (Strata 1)

Adapun deskriptif profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada table berikut :

TABEL 4.2
DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

No.	Jenis Pendidikan	Responden	
		Frekuensi (Orang)	Prosentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	27	90%
4.	Sarjana	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan, Nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan responden yakni sebesar 27 orang atau 90% .hal ini berarti tingkat pendidikan karyawan pada PT

Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar adalah mayoritas memiliki karyawan SMA.

3. Menurut Status Perkawinan

Deskripsi profil responden menurut status perkawinan dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN MENURUT STATUS PERKAWINAN

No.	Status Perkawinan	Persentase	
		Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	Sudah Kawin	6	20%
2.	Belum Kawin	24	80%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar

Berdasarkan tabel 4.3 deskripsi profil menurut status perkawinan maka 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata yang belum memiliki status nikah yaitu sebesar 27 orang atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan belum menikah.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Gambaran umum yang akan dijelaskan selanjutnya menggambarkan mengenai sejauh mana setiap tipe gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis,

kendali bebas dan kharismatik mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya.

TABEL 4.4

DISTRIBUSI PERSENTASE KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MENURUT TIPE GAYAKEPEMIMPINAN

KEPUASAN KERJA KARYAWAN	OTORITER		TOTAL
	GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER		
	TIDAK	YA	
SETUJU	3	7	10
%	16.67	58.33	33.33
TIDAK SETUJU	15	5	20
%	83.33	41.67	66.67
Total	18	12	30
%	100.00	100.00	100.00

Sumber: Data yang diolah, 2014

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 41,67% gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya sedangkan sisanya 58,33% gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak baik untuk diterapkan pada karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya, karena pengaruh penerapan gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan persentase kepuasan kerja yang buruk pada karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya jauh lebih tinggi di bandingkan persentase kepuasan yang baik pada karyawan perusahaan.



TABEL 4.5
DISTRIBUSI PERSENTASE KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MENURUT TIPE GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS

KEPUASAN KERJA KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS		TOTAL
	TIDAK	YA	
SETUJU	6	4	10
%	60.00	20.00	33.33
TIDAK SETUJU	4	16	20
%	40.00	80.00	66.67
Total	10	20	30
%	100.00	100.00	100.00

Sumber : Data yang diolah, 2014

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 20% gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya, sedangkan sisanya 80% gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan Demokratis sangat baik untuk diterapkan pada karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI PERSENTASE KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MENURUT TIPE GAYA KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK

KEPUASAN KERJA KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK		TOTAL
	TIDAK	YA	
SETUJU	4	6	10
%	25.00	42.86	33.33
TIDAK SETUJU	12	8	20
%	75.00	57.14	66.67
Total	16	14	30
%	100.00	100.00	100.00

Sumber: Data yang diolah , 2014

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 42.86% gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya, sedangkan sisanya 57.14% gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik bisa juga diterapkan pada karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya karena dengan melihat pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa gaya kepemimpinan yang telah di jelaskan di atas, gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki persentase sangat besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya menjadi lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dimana dalam

penelitiannya disebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

4.4 Analisis Regresi

Dalam analisis ini digunakan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Karyawan
- b_1, \dots, b_5 = Koefisien Regresi
- X_1 = tipe kepemimpinan otoriter
- X_2 = tipe kepemimpinan demokratis
- X_3 = tipe kepemimpinan kharismatik
- e = *error*/ variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan tapi tdk dianalisis

Karena prosedur pengolahan yang digunakan menggunakan *stepwise*, yaitu proses pemasukan variabel secara bersamaan dan mengeluarkan variabel yang tidak signifikan dalam model sehingga terbentuklah model terbaik dengan lima variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, kendali bebas dan kharismatik. Model terbaik yang terbentuk adalah regresi berganda.

TABEL 4.8
NILAI KOEFISIEN REGRESSI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.685	.308		5.478	.000
Otoriter	-.102	.321	-.106	-.317	.754
demokratis	.411	.148	.411	2.775	.010
kharismatik	.131	.203	.138	.644	.525

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.685 + -.102 X_1 + .411 X_2 + .131 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- a = 1.685 berarti jika variable gaya kepemimpinan konstan atau tidak berubah maka kepuasan karyawan sebesar 1.685 %, dengan asumsi variabel lain yang berpengaruh dianggap konstan.
- b1 = -.102 berarti jika variable otoriter ditingkatkan 1 % maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar -.102 % dengan asumsi variable lain yang berpengaruh dianggap konstan.
- b2 = .411 berarti jika variable demokratis ditingkatkan 1 % maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar .411 dengan asumsi variable lain yang berpengaruh dianggap konstan.

$b_3 = .131$ berarti jika variable kharismatik ditingkatkan 1 % maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar .131 dengan asumsi variable lain yang berpengaruh dianggap konstan.

4.5 Uji Signifikansi Model (Uji F)

TABEL 4.7
HASIL UJI SIGNIFIKAN MODEL (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.294	4	.824	6.104	.001 ^a
1 Residual	3.373	25	.135		
Total	6.667	39			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

Dari uji ANOVA atau F test, di peroleh F hitung dari variabel yang masuk ke dalam model memiliki angka signifikan di bawah (α) sebesar .001, dimana (α) bernilai 0,05. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari peneliitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Alihasa (2011:10) bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di bandingkan gaya kepemimpinan yang lainnya.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar proporsi keragaman Y (variabel tak bebas) yang dapat di jelaskan oleh variabel bebas (X). Hasil pengolahan SPSS 22.0 menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.8
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.413	.367

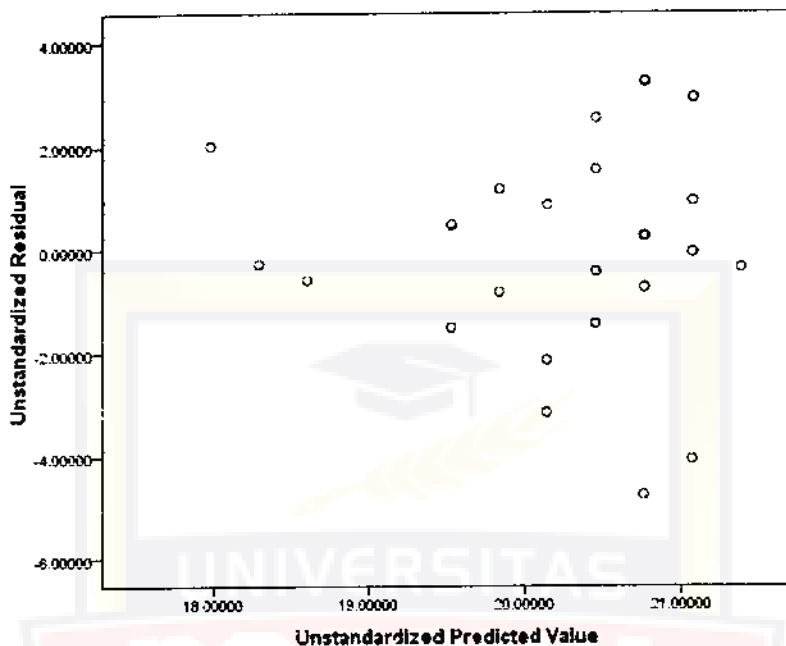
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai R^2 adalah .494 dan Adjusted R^2 adalah sebesar .413 Hal ini menunjukkan dari keragaman kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya yaitu dengan gaya kepemimpinan.

1. Homoskedastisitas

Pendugaan parameter mengasumsikan bahwa varian error konstan. Asumsi ini dapat diuji dengan melihat plot sisaan yang dihasilkan.

Gambar 4.1 P-PLOT DATA SISAAN



Sumber : Pengolah Data Primer, 2014

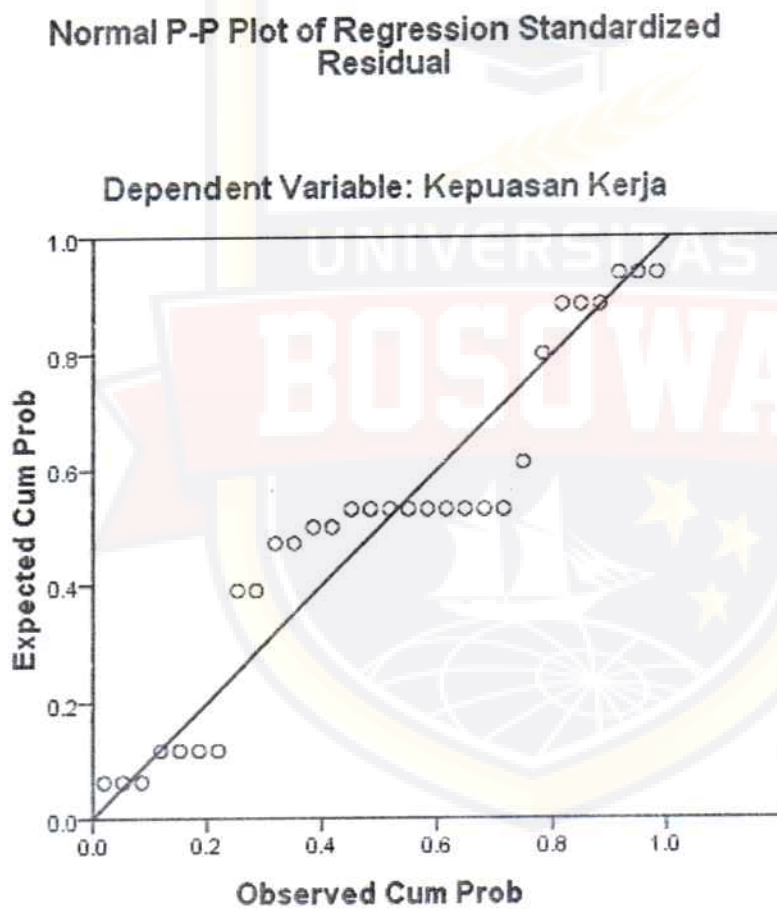
Dari gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa plot sisaan tidak membentuk suatu pola tertentu, dan menyebar merata disekitar titik nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi homoskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas ini menggunakan kurva *P-P Plot*. uji kenormalan ini menggunakan data residua tau sisaandari variabel tak bebas ($e_i = y_i - \hat{y}_i$). Pada kurva *P-P Plot*, apabila sebaran plot sisaan tersebut berada disekitar garis lurus maka data tersebut menyebar secara normal, sedangkan apabila data tersebut tidak menyebar di sekitar garis lurus maka dikatakan data tersebut tidak menyebar normal.

Gambar 4.2 di bawah ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sisaan dari variabel gaya kepemimpinan menyebar normal.

Gambar 4.2 HASIL UJI ASUMSI NORMALITAS



Sumber : Pengolah Data Primer, 2014

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

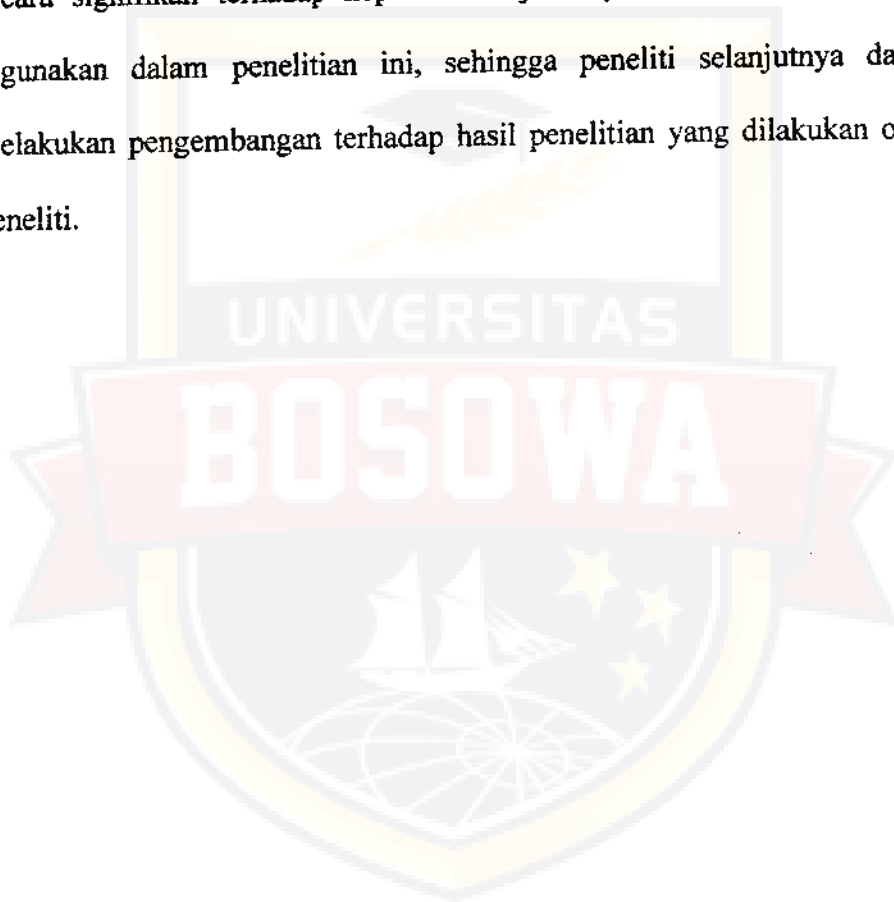
1. Dari seluruh karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya yang diteliti, ternyata sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 67,7 persen dan sisanya adalah laki-laki sebesar 33,3 persen. Rata-rata pendidikan terakhir karyawan hanya sampai pada jenjang SMK/SMA sebesar 90 persen dan SI sebesar 10 persen.
2. Gaya kepemimpinan otoriter tidak cocok untuk di terapkan pada PT Nusantara Sejahtera Raya, hal ini terlihat dari hasil analisis deskriptif yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih buruk dengan persentase karyawan yang memiliki kinerja buruk karena gaya kepemimpinan otoriter dengan 58,33 persen. Berbeda halnya dengan gaya kepemimpinan kharismatik dan demokratis. Kedua gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya menjadi lebih baik. Persentase karyawan yang kepuasannya menjadi lebih baik bila diterapkan gaya kepemimpinan kharismatik adalah sebesar 57,14 persen, sedangkan untuk gaya kepemimpinan demokratis adalah sebesar 70,00 persen.

3. Hasil uji analisis regresi berganda, dengan melihat analisis koefisien regresi. Hanya terdapat satu variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya pada tingkat kepercayaan 95 persen. Gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara signifikan adalah gaya kepemimpinan demokratis.
4. Gaya kepemimpinan demokratis dinilai merupakan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan pada PT Nusantara Sejahtera Raya, dengan melihat hasil analisis deskriptif. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki persentase yang lebih tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan ketiga gaya kepemimpinan lainnya.

5.2 SARAN

1. Sebaiknya pemimpin pada PT Nusantara Sejahtera Raya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai demokratis yang terkandung di dalamnya hingga tercipta suatu kepuasan kerja yang baik demi kelangsungan perusahaan tersebut.
2. Dengan melihat koefisien determinasi yang cukup kecil, sebaiknya pada penelitian selanjutnya peneliti lebih menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan yang dapat menggambarkan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Agar penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya.
4. Masih terdapat banyak gaya kepemimpinan yang mungkin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan akan tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustian, 2010. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey*. Arga. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dahlan Siamat, 2010. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Lukman Tegar wijaya, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Malayu Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Merza Gamal, 2009. *Tantangan Perguruan Tinggi Menyiapkan Ahli Ekonomi*, (Online), (www.kabarindonesia.com), diakses 02 Mei 2009).
- Mifta Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mutiara Sibarani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Ridwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2010. *Statistik Nonparametris*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjono. 2011. *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil dan Menengah*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Sondang Siagian, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. PT Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, penerbit PT Raja Grafindon Persada, Jakarta
- Yunahar Ilyas, 2009. *Kuliah Akhlaq*. LPPI. Yogyakarta.

Lampiran-Lampiran



Quisioner Kepemimpinan otoriter

1. Apakah Pimpinan bapak/ibu menganggap organisasi milik pribadi
 - Ya
 - Tidak
2. Apakah Pimpinan Bapak/Ibu tidak mau menerima saran dari bawahannya
 - Ya
 - Tidak
3. Apakah Pimpinan Bapak/Ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya
 - Ya
 - Tidak

Quisioner Pimpinan demokratis

1. Apakah Pimpinan Bapak/Ibu senang menerima saran dari bawahannya
 - Ya
 - Tidak
2. Apakah Pimpinan Bapak/Ibu selalu menselaraskan dengan tujuan
 - Ya
 - Tidak
3. Apakah Pimpinan bapak/ibu Pemimpin melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
 - Ya

- Tidak

Pimpinan kharismatik

1. Apakah Pimpinan bapak/ibu kepribadian dan tindakannya mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu

- Ya
- Tidak

2. apakah Pimpinan bapak/ibu bersedia menerima resiko untuk mencapai visi

- Ya
- Tidak

3. Apakah Pimpinan bapak/ibu menunjukkan perilaku diluar kebiasaan

- Ya
- Tidak

Quisioner Kepuasan kerja karyawan

1. Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang

- Setuju
- Tidak Setuju

2. Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri

saya

- Setuju
- Tidak Setuju

3. Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya

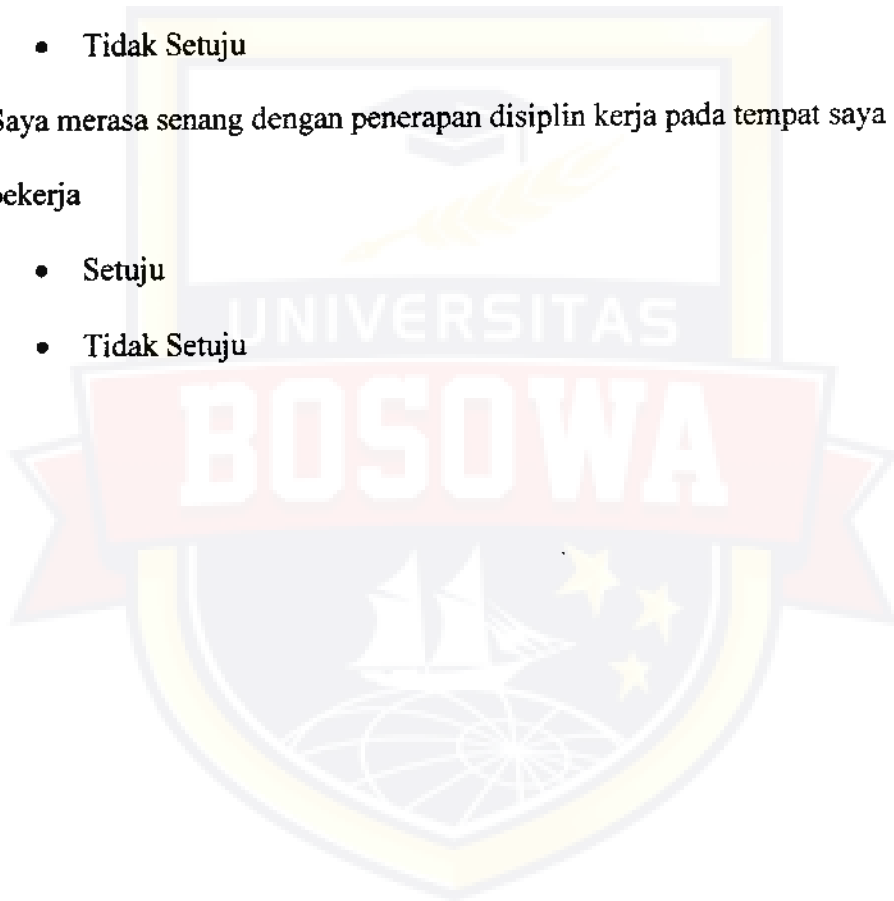
- Setuju
- Tidak Setuju

4. Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan

- Setuju
- Tidak Setuju

5. Saya merasa senang dengan penerapan disiplin kerja pada tempat saya bekerja

- Setuju
- Tidak Setuju



Master Tabel

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Gaya Kepemimpinan Kharismatik
1	1	2	3	1	2	1	2	1
2	1	1	3	1	2	1	2	1
3	1	2	3	1	2	2	2	2
4	1	2	3	1	2	2	2	2
5	2	2	3	1	1	1	1	1
6	2	2	3	1	2	1	2	1
7	1	2	3	1	2	1	1	1
8	1	2	3	1	2	1	1	2
9	1	2	3	1	2	1	1	1
10	2	1	3	1	2	1	1	1
11	2	1	3	1	2	1	2	1
12	3	1	3	2	1	2	2	2
13	3	1	3	2	2	2	2	2
14	2	2	3	2	2	1	2	1
15	1	1	3	1	2	1	2	2
16	1	2	3	1	2	1	2	2
17	1	2	3	1	1	1	1	1
18	1	2	3	1	2	2	2	2
19	1	2	3	1	1	2	1	1
20	1	2	3	1	1	2	1	2
21	1	2	3	1	1	2	1	2
22	1	2	3	1	2	1	2	1
23	1	2	3	1	1	2	2	2
24	2	2	3	1	1	2	2	2
25	1	2	3	1	1	2	2	2
26	1	2	3	1	2	2	2	2
27	1	1	3	1	2	1	2	1
28	2	1	4	1	2	1	2	1
29	3	1	4	1	1	1	1	1
30	4	1	4	1	2	1	2	1

Frequencies

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Thn	19	63.3	63.3	63.3
	26 - 35 Thn	7	23.3	23.3	86.7
	36 - 45 Thn	3	10.0	10.0	96.7
	46 - 55 Thn	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	10	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	20	66.7	66.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	90.0	90.0	90.0
	Sarjana	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	27	90.0	90.0	90.0
Menikah	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Otoriter	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Kharismatik	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Otoriter Crosstabulation

		Gaya Kepemimpinan Otoriter		
		Tidak	Ya	Total
Kepuasan Kerja Setuju	Count	3	7	10
	% within Gaya Kepemimpinan Otoriter	16.7%	58.3%	33.3%
Tidak Setuju	Count	15	5	20
	% within Gaya Kepemimpinan Otoriter	83.3%	41.7%	66.7%
Total	Count	18	12	30
	% within Gaya Kepemimpinan Otoriter	100.0%	100.0%	100.0%

Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Demokratis Crosstabulation

		Gaya Kepemimpinan Demokratis		Total
		Tidak	Ya	
Kepuasan Kerja Setuju	Count	6	4	10
	% within Gaya Kepemimpinan Demokratis	60.0%	20.0%	33.3%
Tidak Setuju	Count	4	16	20
	% within Gaya Kepemimpinan Demokratis	40.0%	80.0%	66.7%
Total	Count	10	20	30
	% within Gaya Kepemimpinan Demokratis	100.0%	100.0%	100.0%

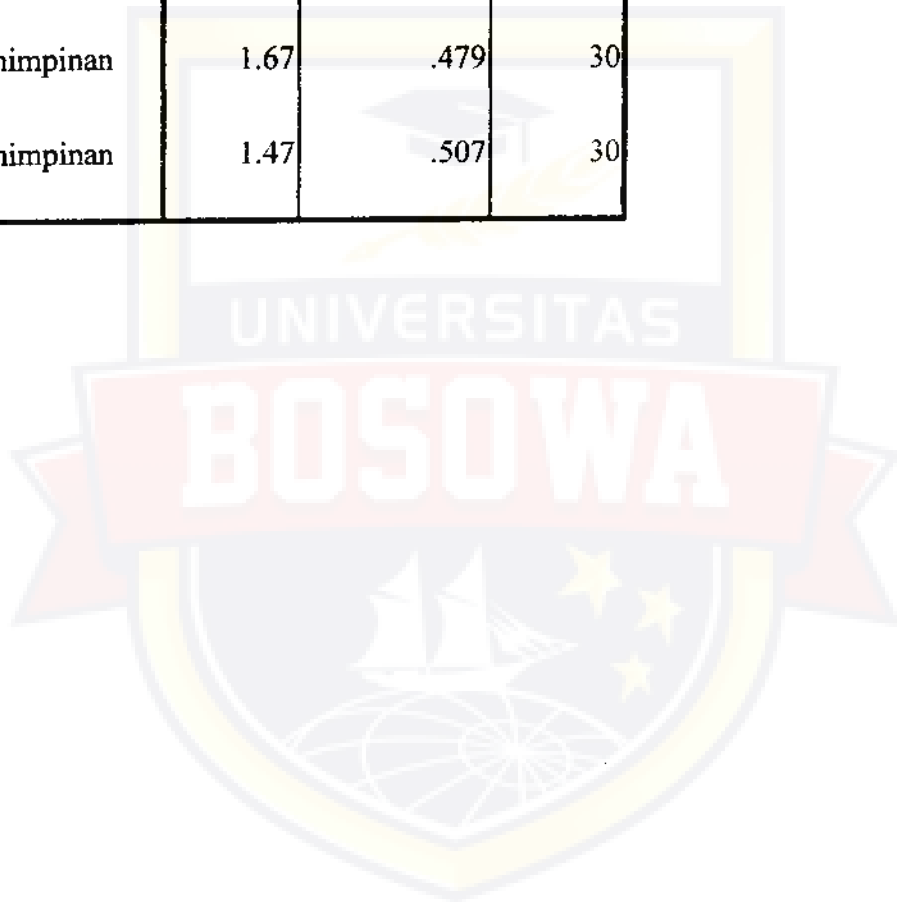
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Kharismatik Crosstabulation

		Gaya Kepemimpinan Kharismatik		Total
		Tidak	Ya	
Kepuasan Kerja Setuju	Count	4	6	10
	% within Gaya Kepemimpinan Kharismatik	25.0%	42.9%	33.3%
Tidak Setuju	Count	12	8	20
	% within Gaya Kepemimpinan Kharismatik	75.0%	57.1%	66.7%
Total	Count	16	14	30
	% within Gaya Kepemimpinan Kharismatik	100.0%	100.0%	100.0%

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	1.67	.479	30
Gaya Kepemimpinan Otoriter	1.40	.498	30
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1.67	.479	30
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	1.47	.507	30

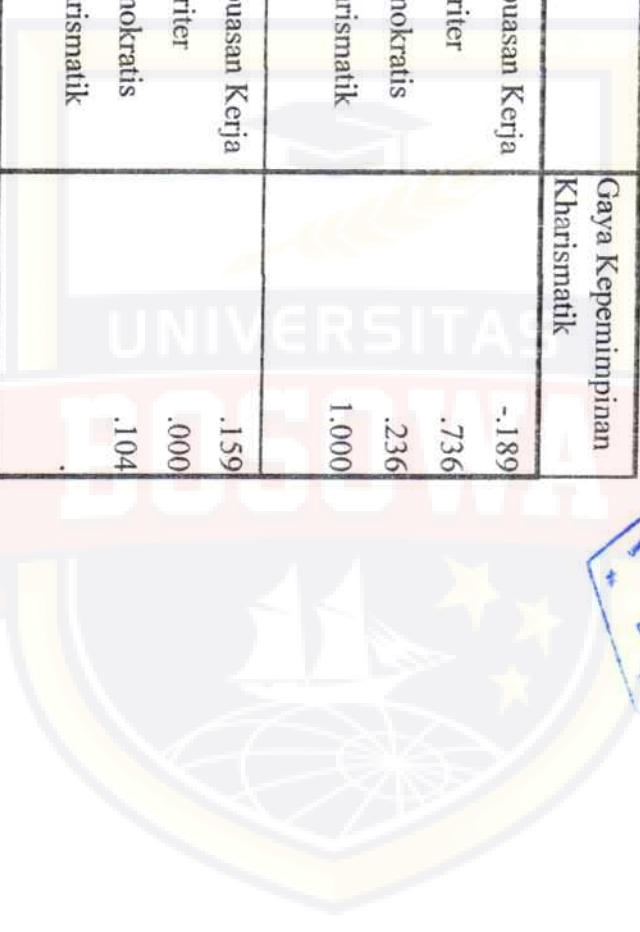


Correlations

	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Gaya Kepemimpinan Demokratis
Pearson Correlation			
Kepuasan Kerja	1.000	-.433	.400
Otoriter	-.433	1.000	.144
Demokratis	.400	.144	1.000
Kharismatik	-.189	.736	.236
Sig. (1-tailed)			
Kepuasan Kerja	.	.008	.014
Otoriter	.008	.	.223
Demokratis	.014	.223	.
Kharismatik	.159	.000	.104
N			
Kepuasan Kerja	30	30	30
Gaya Kepemimpinan Otoriter	30	30	30
Demokratis	30	30	30
Kharismatik	30	30	30

Correlations

	Gaya Kepemimpinan Kharismatik
Pearson Correlation	
Kepuasan Kerja	-.189
Otoriter	.736
Demokratis	.236
Kharismatik	1.000
Sig. (1-tailed)	
Kepuasan Kerja	.159
Otoriter	.000
Demokratis	.104
Kharismatik	.
N	
Kepuasan Kerja	30
Otoriter	30
Demokratis	30
Kharismatik	30



Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Gaya Kepemimpinan Otoriter ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.413	.367

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.294	4	.824	6.104	.001 ^a
	Residual	3.373	25	.135		
	Total	6.667	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.685	.308		5.478	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.102	.321	-.106	-.317	.754
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.411	.148	.411	2.775	.010
	Gaya Kepemimpinan Kharismatik	.131	.203	.138	.644	.525

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.051	2.318
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.763	.560
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.106	.716
	Gaya Kepemimpinan Kharismatik	-.287	.548

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

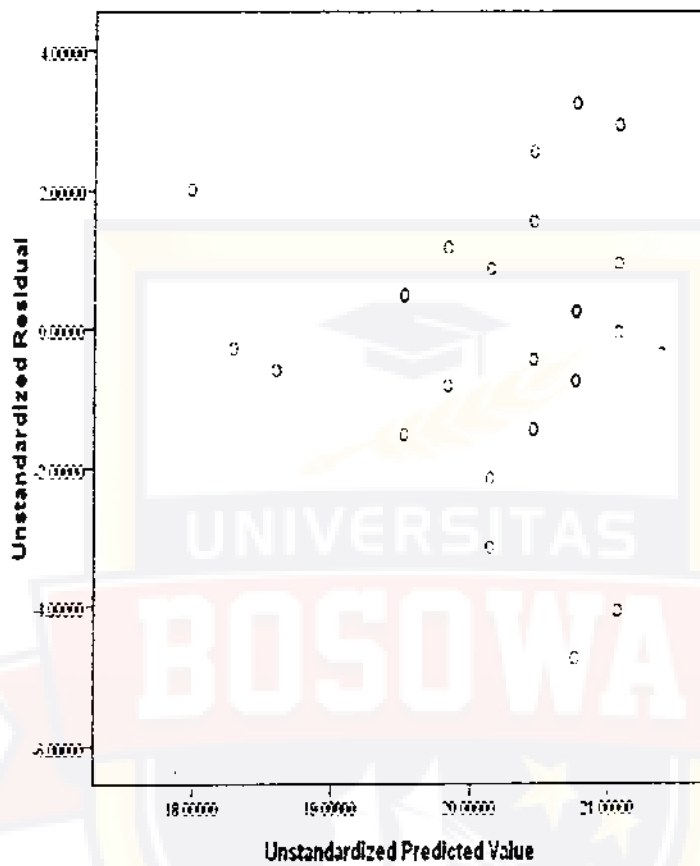
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.89	2.10	1.67	.337	30
Residual	-.561	.564	.000	.341	30
Std. Predicted Value	-2.290	1.291	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.526	1.535	.000	.928	30

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Charts

Partial Regression Plot



Keputusan : Pola yang terbentuk acak, hasil regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

