

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN ANALISIS STRUKTURAL EQUATION
MODELLING
(STUDI KASUS DI PT. AMEYA LIVING STYLE)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Teknik Industri



Disusun Oleh :

Nama : LOURENCIA ERVITA BORU PURBA

NIM : 05 06 04726

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2010**

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul :
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS
STRUKTURAL EQUATION MODELLING**

Disusun Oleh :
**Lourenzia Ervita Boru Purba
(NIM : 050604726)**

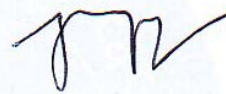
Dinyatakan telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal: 22 Desember 2010

Dosen Pembimbing I



(DM. R. Tunga Dewa, S.Si, MT)

Dosen Pembimbing II

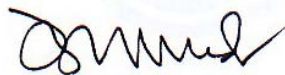


Tim Penguji :
Dosen Penguji I



(DM. R. Tunga Dewa, S.Si, MT)

Dosen Penguji II



(Hadi Santono, ST., MT)

Dosen Penguji III



(Vincent Ariyono, ST., MT)

Yogyakarta, 11 Januari 2011
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Program Studi Teknik Industri
Fakultas teknologi Industri

Dekan



(Ir. B. Kristyanto, M.Eng., Ph.D.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala curahan kasih dan kemurahanNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Departemen Sewing di PT. Ameya *Living Style* Yogyakarta dengan baik dan lancar.

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat mata kuliah wajib Tugas Akhir di Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, dengan maksud untuk lebih memahami teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dengan melihat secara langsung apa yang terdapat di lapangan.

Dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan perhatian yang telah diberikan oleh:

1. Bapak Ir. B. Kristyanto, M.Eng., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Bapak The Jin Ai, ST., MT., D.Eng selaku Kepala Program Studi Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Ibu DM. Ratna Tungga Dewa, S.si, MT. selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Ririn Diar Astanti, ST., MT., D.Eng selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu

dan pikiran untuk membimbing dan member masukan dalam menyelesaikan skripsi.

5. Bapak Tri Riyanto selaku GA dan HRD manager pada PT. Ameya Living Style.
6. Mbak Rita dan Mbak Indah yang membantu dalam pengumpulan data.
7. Semua orang yang telah mendukung dan menyemangatiku 7 angel, keke, ryan, mas yoyo, Pak Loly, RM. Buset dan teman-teman Mudika Stefanus serta St. Yusup Tambak Bayan.
8. Kedua orang tuaku yang tercinta dan tersayang, kakakku Lucy, adikku Dodo, teman-teman semua dan terlebih untuk Maximilianus Aristo Magang yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak guna menyempurnakan tugas akhir yang akan datang.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dan memperluas pengetahuan pembacanya.

Yogyakarta, 22 Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR RUMUS.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	2
1.4. Batasan Masalah.....	2
1.5. Metodologi Penelitian.....	3
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Penelitian Sekarang.....	12
BAB 3. LANDASAN TEORI.....	15
3.1. Pengertian Kinerja.....	15
3.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operator.....	16
3.1.2. Metode Pengukuran Kinerja.....	16
3.1.3. Penilaian Sistem <i>Grade</i>	20
3.2. Kepemimpinan.....	20
3.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	20

3.2.2. Perkembangan Pendekatan-pendekatan Kepemimpinan.....	21
3.3. Kepuasan Kerja.....	28
3.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
3.3.2. Faktor Kepuasan Kerja.....	30
3.4. <i>Structural Equation Modelling</i>	32
3.4.1. Pengertian.....	32
3.4.2. Konsep SEM.....	34
3.4.3. Tahap-tahap <i>Structural Equation Modelling</i>	34
3.5. Analisis Data.....	42
3.5.1. Analisis Presentase.....	42
3.5.2. Analisis Mean Aritmatik.....	43
3.5.3. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> menggunakan Lisrel 8.70.....	43
BAB 4. DATA.....	54
4.1. Profil Perusahaan.....	54
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.1.2. Tugas dan Jabatan.....	56
4.2. Data.....	59
4.2.1. Penelitian Pendahuluan.....	59
4.2.2. Pengujian Instrumen.....	60
4.2.3. Data Identitas responden.....	60
4.2.4. Data Kuisioner.....	60
BAB 5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	61
5.1. Analisis Data.....	61
5.1.1. Analisis Presentase.....	61
5.1.2. Rata-rata Hitung Variabel Kepuasan.....	65

5.2. Tahapan Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	66
5.2.1. Konseptualisasi Model.....	66
5.2.2. Penyusunan Diagram Alur.....	67
5.2.3. Spesifikasi Model.....	68
5.2.4. Identifikasi Model.....	72
5.2.5. Estimasi Parameter.....	73
5.2.6. Penilaian Kriteria Fit Menggunakan Lisrel 8.70.....	73
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
6.1. Kesimpulan.....	110
6.2. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	10
Tabel 3.1.	Notasi Lisrel.....	38
Tabel 3.2.	Kriteria Penilaian Model Fit.....	46
Tabel 5.1.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.2.	Data Responden Berdasarkan Status.....	62
Tabel 5.3.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 5.4.	Data Responden Berdasarkan Lama Kerja...	63
Tabel 5.5.	Data Responden Berdasarkan Penempatan Line	63
Tabel 5.6.	Data Tingkat Kinerja.....	64
Tabel 5.7.	Rata-rata Hitung Kepuasan di Masing-masing Line.....	65
Tabel 5.8.	Konseptualisasi Model.....	67
Tabel 5.9.	Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model...	75
Tabel 5.10.	Nilai T-muatan Faktor Standard dan Validitas Model Gaya Kepemimpinan.....	80
Tabel 5.11.	Nilai T-muatan Faktor Standard dan Validitas Model Kepuasan dan Kinerja.....	81
Tabel 5.12.	Composite Variance (CR) dan Variance Extracted (VE) model.....	82
Tabel 5.13.	Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	84
Tabel 5.14.	Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	87
Tabel 5.15.	Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	89

Tabel 5.16. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	92
Tabel 5.17. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	95
Tabel 5.18. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	97
Tabel 5.19. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	100
Tabel 5.20. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	102
Tabel 5.21. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	105
Tabel 5.22. Evaluasi terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Diagram Alir Penelitian.....	8
Gambar 1.2. Diagram Alir Pengolahan Data dengan SEM..	9
Gambar 1.3. Penilaian Kriteria Fit.....	10
Gambar 3.1. Gaya Kepemimpinan Studi <i>OHIO STATE</i>	26
Gambar 3.2. <i>Path Diagram</i>	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	55
Gambar 5.1. <i>Path Diagram</i>	68
Gambar 5.2. <i>Path Diagram</i> Spesifikasi Model.....	71
Gambar 5.2. <i>Path Diagram</i> Model CFA.....	74
Gambar 5.4. <i>Steamleaf Plot</i>	77
Gambar 5.5. <i>Q-plot Diagram</i>	78

DAFTAR RUMUS

Persamaan 3.1.	Hipotesis Fundamental.....	35
Persamaan 3.2.	Spesifikasi Model Pengukuran.....	36
Persamaan 3.3.	Spesifikasi Model Struktural.....	37
Persamaan 3.4.	Spesifikasi Model Struktural Variabel Endogen yang juga sebagai Variabel Eksogen.....	37
Persamaan 3.5.	Identifikasi model.....	40
Persamaan 3.6.	Minimasi Fungsi <i>Maximum Likelihood</i> ...	36
Persamaan 3.7.	Rumus Persentase.....	42
Persamaan 3.8.	Nilai Rata-rata hitung.....	43
Persamaan 3.9.	Interval.....	43
Persamaan 3.10.	<i>Construct Reliability</i>	51
Persamaan 3.11.	<i>Variance Extracted</i>	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Data Cacat
- Lampiran 2. Data Absensi
- Lampiran 3. Data Identitas Responden
- Lampiran 4. Kuisioner
- Lampiran 5. Jawaban Responden
- Lampiran 6. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)
- Lampiran 7. Uji Struktural Tiap *Line*
- Lampiran 8. *Path Diagram*
- Lampiran 9. Tabel t

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

- ❑ Kedua orang tuaku yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Maaf ya karena waktunya molor.
- ❑ Kakakku Lucy dan Dodo yang selalu mengingatkanku untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
- ❑ Kedua eyangku Yut'e dan Mbah Buk yang menaruh harapan besar padaku untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
- ❑ Pak Go, Bu Tatik, Mbak Oga, Mas Agus dan Gendut yang selalu memberikan semangat dan membuatku selalu tersenyum. Semua keluarga besarku. Terima Kasih.
- ❑ 7 Angel (Friska, Ike, Morin, Penta, Asih dan Yeyen) senangnya memiliki kalian...selalu ada dan membuatku semangat karena kalian sahabat terbaikku. Kapan jadi kita touring???????
- ❑ Maximilianus Aristo Magang untuk semangat dan kasih yang kamu berikan.
- ❑ Mudika Stefanus yang memahami kesibukanku. Kapan kita seperti dulu???????

Dont look around coz u'll be impress, dont look down coz u'll be depress, just look up to JESUS & u'll be bless.

(Fil 3:13,14 ; Mat 6:32,33)

A successful person is one who can lay a firm foundation with the bricks that others throw at him.

David Brinkley

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN
ANALISIS *STRUCTURAL EQUATION MODELLING***

Lourencia Ervita Boru Purba
05 06 04726

INTISARI

Dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan atau bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan. Bawahan akan merasa puas apabila seorang pemimpin mampu memahami dan menyesuaikan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan. Penyesuaian ini dapat dilakukan bila seorang pemimpin memahami sifat-sifat para karyawannya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini penting karena dalam studi pendahuluan diketahui gaya kepemimpinan memiliki peran terhadap tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Pengaruh gaya kepemimpinan dapat dilihat dengan tingginya tingkat absensi dan cacat produk yang dihasilkan.

Analisis dilakukan menggunakan structural equation modeling karena data yang dihasilkan berbentuk ordinal dan terdapat variabel dependen (kepuasan) yang juga berfungsi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yang lain (kinerja). Dari hasil analisis tidak semua line menghasilkan solusi yang konvergen. Hal ini dikarenakan model yang dibangun pada analisis awal (*confirmatory factor analysis/CFA*) meskipun memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) belum tentu memiliki kecocokan struktural yang baik pula.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kepuasan, kinerja, *structural equation modeling*.

Dosen Pembimbing I : DM. Ratna Tungga Dewa S.Si, MT.
Dosen Pembimbing II: Ririn Diar Astanti, D.Eng.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN
ANALISIS *STRUCTURAL EQUATION MODELLING***

Lourencia Ervita Boru Purba
05 06 04726

INTISARI

Dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan atau bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan. Bawahan akan merasa puas apabila seorang pemimpin mampu memahami dan menyesuaikan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan. Penyesuaian ini dapat dilakukan bila seorang pemimpin memahami sifat-sifat para karyawannya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini penting karena dalam studi pendahuluan diketahui gaya kepemimpinan memiliki peran terhadap tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Pengaruh gaya kepemimpinan dapat dilihat dengan tingginya tingkat absensi dan cacat produk yang dihasilkan.

Analisis dilakukan menggunakan structural equation modeling karena data yang dihasilkan berbentuk ordinal dan terdapat variabel dependen (kepuasan) yang juga berfungsi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yang lain (kinerja). Dari hasil analisis tidak semua line menghasilkan solusi yang konvergen. Hal ini dikarenakan model yang dibangun pada analisis awal (*confirmatory factor analysis/CFA*) meskipun memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) belum tentu memiliki kecocokan struktural yang baik pula.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kepuasan, kinerja, *structural equation modeling*.