



EXECUTIVE LEADERSHIP

 UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN	REKORD PERPUSTAKAAN REKORD PERPUSTAKAAN
Tgl. Pengambilan	29 NOV 2005
No. Revisi	379/MM/Hd.11/2005
No. Revisi	Rj.658.4092/210/05

 UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN	UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA PROGRAM PASCA SARJANA Program Studi Magister Manajemen
---	---



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**TESIS**

**PENGARUH PERILAKU ATASAN  
DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN  
SATUAN UNIT KERJA TERHADAP KEDUDUKAN  
SEKRETARIS  
{STUDI KASUS PADA AKADEMI SEKRETARI DAN  
MANAJEMEN MARSUDI RINI (ASMI) SANTA MARIA  
YOGYAKARTA}**

**oleh :**

**Liow Novie**

**No. Mhs. : 00.635/PS/MM**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR MAGISTER MANAJEMEN  
2005**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

---

Teb@um04

**TANDA PENGESAHAN TESIS**

**N a m a** : Liow Novie  
**Nomor Mahasiswa** : 00.635/PS/MM  
**Konsentrasi** : KEUANGAN  
**Judul tesis** : PENGARUH PERILAKU ATASAN DALAM PENGELOLAAN  
KEUANGAN SATUAN UNIT KERJA TERHADAP  
KEDUDUKAN SEKRETARIS {STUDI KASUS PADA  
AKADEMI SEKRETARI DAN MANAJEMEN MARSUDI RINI  
(ASMI) SANTA MARIA YOGYAKARTA}

Tanggal,  
Pembimbing,

Dr. F. X. Suwanto, MS.

Ketua Program,



Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

PROGRAM  
PASCASARJANA

## ABSTRACTS

**This research is to measure the extent of students' perception concerning the manager's behavior tendencies affecting secretaries positions. The behavior consists of power relations, negotiating relations, instrumental relations, and socio-emotional relations. Secretary position is a component of working relationship between a manager and a secretary,**

**The results showed that the power relations was the only variable that significantly caused deprived of secretary position. Further, the negotiating, the instrumental, the socio-emotional relations did not affect it insignificantly.**

**There are 3 solutions for the asymmetric behavioral tendencies in the systems as : adopt the values of modern paradigms that are non-stereotypical ; adopt a consensus status for a partnership ; recruit manager who have transformational leadership in this competitive era.**

**Key-words : power relations, negotiating relations, instrumental relations, socio-emotional relations, deprivation and aggrandizement**

## INTISARI

Penelitian ini dirancang untuk menguji persepsi responden mahasiswa sebagai calon sekretaris mengenai pengaruh kecenderungan perilaku atasan pada kedudukan sekretaris dalam sistem.

Perilaku atasan terdiri atas relasi kuasa, relasi negosiasi, relasi instrumental dan relasi sosio-emosional. Kedudukan sekretaris merupakan salah satu unsur di dalam struktur atasan-sekretaris.

Hasil penelitian memperlihatkan relasi kuasa menyebabkan deprivasi sekretaris dengan cukup signifikan. Selanjutnya, relasi negosiasi, relasi instrumental dan relasi sosio-emosional berpengaruh secara tidak signifikan.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka : perlu adopsi nilai-nilai paradigma modern yang berorientasi pada keseimbangan kedudukan atasan dan sekretaris; perlu konsensus status kedua pihak ; merekrut atasan yang memiliki tipe kepemimpinan transformasional perilaku sesuai tuntutan era kompetitif.

Kata-kata kunci : relasi kuasa, relasi negosiasi, relasi instrumental, relasi sosio-emosional, deprivasi, dan *aggrandizement*

## Halaman Pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini merupakan karya pribadi dan bukan merupakan kutipan atau duplikasi dari karya tulis yang sebelumnya sudah ada. Semua yang tertulis baik berupa data, teks, gambar, analisis, kesimpulan dan rekomendasi, kecuali yang telah secara tertulis diacu dalam tesis ini adalah murni karya saya dan merupakan hasil kerja pribadi.

Yogyakarta, Januari 2005

Liow Novie



## KATA PENGANTAR

Menyelesaikan tugas penelitian dan penulisan tesis seperti ini merupakan suatu upaya yang sangat berguna untuk *accomplishment and relief*. Dua hal ini merupakan perasaan yang harus diwujudkan.

Disamping perasaan personal di atas, terdapat dua kesimpulan profesional yang terdiri atas (i), setelah beberapa lama mempelajari sejumlah sosok literatur sekretari, terutama literatur-literatur yang penulis golongkan pada paradigma tradisional-stereotipikal, muncullah dua pertanyaan penting yakni : pertama, apakah yang disebut jabatan atau kedudukan sekretaris itu ? Dan kedua, mengapa kedudukan sekretaris pada era kompetitif sering mengalami kegagalan dan bahkan deprivasi ? (ii), penulisan literatur sekretari pada akhir-akhir ini masih cenderung dikarakterisasikan oleh nilai-nilai masyarakat agraria-industria. Kedua hal inilah yang menjadi impetus penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku atasan pada kedudukan sekretaris hingga selesai..

Penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung proses penulisan tesis ini. Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr.FX.Suwarto,M.S,sebagai Pembimbing.

Yogyakarta, Januari 2005

Penulis

## DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Lembar Pengesahaan.....	ii
Abstracts.....	iii
Intisari.....	iv
Kata Pengantar .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Perumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Batasan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>E. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>F. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>G. Hipotesis.....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
<b>A. Pengantar.....</b>	<b>11</b>
<b>B. Kedudukan Sekretaris.....</b>	<b>11</b>
<b>B.1. Dampak Perang Dunia I .....</b>	<b>12</b>
<b>B.2. Pengaruh <i>The Rumpel Theorem of Management</i>.....</b>	<b>13</b>
<b>B.3. Literatur-Literatur Kesekretarian Yang Menjebak Kedudukan         Sekretaris .....</b>	<b>14</b>
<b>B.4. Status.....</b>	<b>15</b>
<b>B.5. <i>Perquisites</i> .....</b>	<b>16</b>
<b>B.6. Definisi Konsep Kedudukan Sekretaris.....</b>	<b>17</b>
<b>B.7. Definisi Operasional Kedudukan Sekretaris .....</b>	<b>18</b>
<b>B.8. Sekretaris .....</b>	<b>19</b>
<b>C. Perilaku Atasan .....</b>	<b>20</b>
<b>C.1. Identifikasi Kecenderungan Perilaku .....</b>	<b>20</b>
<b>D. Definisi – Definisi .....</b>	<b>29</b>
<b>D.1. Pengertian Kecenderungan Perilaku .....</b>	<b>29</b>
<b>D.2. Pengertian Relasi .....</b>	<b>30</b>
<b>D.3. Pengertian Atasan dan Sekretaris Dalam Konteks Relasi.....</b>	<b>30</b>
<b>D.4. Definisi Operasional Relasi Kuasa.....</b>	<b>30</b>
<b>D.5. Definisi Operasional Relasi Negosiasi .....</b>	<b>30</b>
<b>D.6. Definisi Operasional Relasi Instrumental .....</b>	<b>31</b>
<b>D.7. Definisi Operasional Relasi Sosio-emosional.....</b>	<b>31</b>
<b>E. Pembentukan Kerasangka Kerja Penelitian.....</b>	<b>32</b>
<b>E.1. Teori Tindakan Sosial Talcot Parsons .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB. III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
<b>A. Fokus dan Lokus Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>A.1. Fokus .....</b>	<b>37</b>
<b>A.2. Lokus.....</b>	<b>37</b>



<b>B. Populasi Dan Sampel .....</b>	<b>38</b>
<b>B.1. Populasi .....</b>	<b>38</b>
<b>B.2. Sampel .....</b>	<b>38</b>
<b>C. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>40</b>
<b>C.1. Data Primer.....</b>	<b>40</b>
<b>C.2. Data Sekunder .....</b>	<b>40</b>
<b>D. Skala .....</b>	<b>41</b>
<b>E. Analisis dan Teknik Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>41</b>
<b>E.1. Korelasi Pearson .....</b>	<b>41</b>
<b>E.2. Korelasi Parsial .....</b>	<b>42</b>
<b>E.3. Koefisien Regresi .....</b>	<b>42</b>
<b>F. Pemrosesan Data Dengan SPSS .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
<b>A. Variabel Kedudukan Sekretaris .....</b>	<b>44</b>
<b>A.1. Rata-Rata .....</b>	<b>44</b>
<b>A.2. Rasio <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....</b>	<b>45</b>
<b>A.3. Strategi Peningkatan Kedudukan Sekretaris .....</b>	<b>46</b>
<b>B. Variabel Relasi Kuasa.....</b>	<b>47</b>
<b>B.1. Rata-Rata .....</b>	<b>47</b>
<b>B.2. Rasio <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....</b>	<b>47</b>
<b>B.3. Normalitas .....</b>	<b>47</b>
<b>B.4. Strategi Mengeloa Hubungan Kerjasama.....</b>	<b>48</b>
<b>C. Variabel Relasi Negosiasi.....</b>	<b>48</b>
<b>C.1. Rata-Rata .....</b>	<b>48</b>
<b>C.2. Rasio <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....</b>	<b>49</b>
<b>C.3. Normalitas .....</b>	<b>49</b>
<b>C.4. Mengapa Rendah ?.....</b>	<b>49</b>
<b>C.5. Strategi Simbiosis Mutualistis .....</b>	<b>50</b>
<b>D. Variabel Relasi Instrumental .....</b>	<b>51</b>
<b>D.1. Rata-Rata .....</b>	<b>51</b>
<b>D.2. Rasio <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>.....</b>	<b>51</b>
<b>D.3. Mengapa Demikian ? .....</b>	<b>52</b>
<b>D.4 Strategi Untuk Relasi Instrumental .....</b>	<b>53</b>
<b>E. Variabel Relasi Sosio-emosional .....</b>	<b>53</b>
<b>E.1. Rata-Rata .....</b>	<b>53</b>
<b>E.2. Rasio <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....</b>	<b>53</b>
<b>E.3. Mengapa Demikian ? .....</b>	<b>54</b>
<b>F. Korelasi .....</b>	<b>55</b>
<b>F.1. Korelasi Pearson .....</b>	<b>55</b>
<b>F.2. Korelasi Parsial .....</b>	<b>55</b>
<b>F.3. Regresi .....</b>	<b>56</b>
<b>G. Analisi Data Korelasi Pearson dan Korelasi Parsial .....</b>	<b>58</b>
<b>G.1. Korelasi VAR00001 dan VAR00005 (r15).....</b>	<b>58</b>
<b>G.2. Korelasi Parsial (r15.2 ; r15.3 ; r15.4 ) .....</b>	<b>62</b>
<b>G.3. Korelasi Parsial (r25.1 ; r35.1 ; r45.1 ).....</b>	<b>63</b>
<b>H. Regresi .....</b>	<b>66</b>

<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>A.1. Kedudukan Sekretaris .....</b>	<b>68</b>
<b>A.2. Determinasi Atasan Pada Kedudukan Sekretaris.....</b>	<b>69</b>
<b>A.3. Persepsi Responden .....</b>	<b>70</b>
<b>A.4. Sudut Pandang Atasan .....</b>	<b>71</b>
<b>B. Implikasi .....</b>	<b>72</b>
<b>B.1. Implikasi Pada Kedudukan Sekretaris .....</b>	<b>72</b>
<b>B.2 Implikasi Pada Penelitian Lanjutan .....</b>	<b>72</b>
<b>B.3. Kebijakan Struktur Atasan-Sekretaris .....</b>	<b>73</b>
<b>C. Saran .....</b>	<b>74</b>
<b>C.1.Untuk Penelitian dan Pengembangan Ilmu Kesekretarisan.....</b>	<b>75</b>
<b>C.2. Untuk Pembentukan Struktur Atasan-Sekretari.....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77-80</b>
<b>Daftar Tabel</b>	
<b>Tabel C.1. Kerangka Kerja Individual.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel C.2. <i>Differences Between Systems Model And Parties Model</i>.....</b>	<b>28</b>
<b>Daftar Gambar</b>	
<b>Gambar C.1. Jaringan Kontak-Kontak Seorang Manajer.....</b>	<b>22</b>
<b>Gambar C.1.a. Hubungan Konsideran Dan Tingkat Keluar-Masuk....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar C.1.b. Hubungan Prakarsa Struktur Dan Tingkat Keluar- Masuk .....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar E.1.a. Teori Tindakan Sosial Talcot Parsons.....</b>	<b>32</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Daftar Pertanyaan**

#### **Lampiran 2 :**

**Skor VAR00001 60 Responden**

**Skor VAR00002 60 Responden**

**Skor VAR00003 60 Responden**

**Skor VAR00004 60 Responden**

**Skor VAR00005 60 Responden**

#### **Lampiran 3.**

##### **Tabel 2. Matriks Koefisien Korelasi Pearson**

#### **Lampiran 4 : Matriks Koefisien Korelasi Parsial**

**Matriks 15.2**

**Matriks 15.3**

**Matriks 15.4**

**Matriks 25.1**

**Matriks 35.1**

**Matriks 45.1**

#### **Lampiran 5. TABEL-TABEL OUTPUT REGRESI**

**1. Descriptive Statistics**

**2. Variable Entered / Removed**

**3. Model Summary**

**4. ANOVA**

**5. Coefficients**

**6. Excluded Variables**

**7. Collinearity Diagnosis**

**8. Casewise Diagnostics**

**9. Residuals Statistics**

#### **Lampiran 6:**

**Tabel Explore 1. Variabel Relasi Kuasa VAR00001**

**Gambar Explore 1. Stem and Leaf Plot and Boxplot**

**Tabel Explore 2. Variabel Relasi Negosiasi VAR00002**

**Gambar Explore 2. Stem and Leaf Plot and Boxplot**

**Tabel Explore 3. Variabel Relasi Instrumental VAR00003**

**Gambar Explore 3. Stem and Leaf Plot and Boxplot**

**Tabel Explore 4. Variabel Relasi Sosio-emosional**

**Gambar Explore 4. Stem and Leaf Plot and Boxplot**

**Tabel Explore 5. Variabel Kedudukan Sekretaris VAR00005**

**Gambar Explore 5. Stem and Leaf Plot and Boxplot.**