



**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN
KERJA BAWAHAN PADA KANTOR PARIWISATA
KABUPATEN JEMBER**

*(The Influence Of Leadership Behaviour To Job Satisfaction Employee
In Jember Regency Tourism Departement)*

SKRIPSI

Oleh:

**DHANANG BAGUS ANANTHA
040910201120**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2008



**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN
KERJA BAWAHAN PADA KANTOR PARIWISATA
KABUPATEN JEMBER**

*(The Influence Of Leadership Behaviour To Job Satisfaction Employee
In Jember Regency Tourism Departement)*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Admisitrasi Negara (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh:

**DHANANG BAGUS ANANTHA
040910201120**

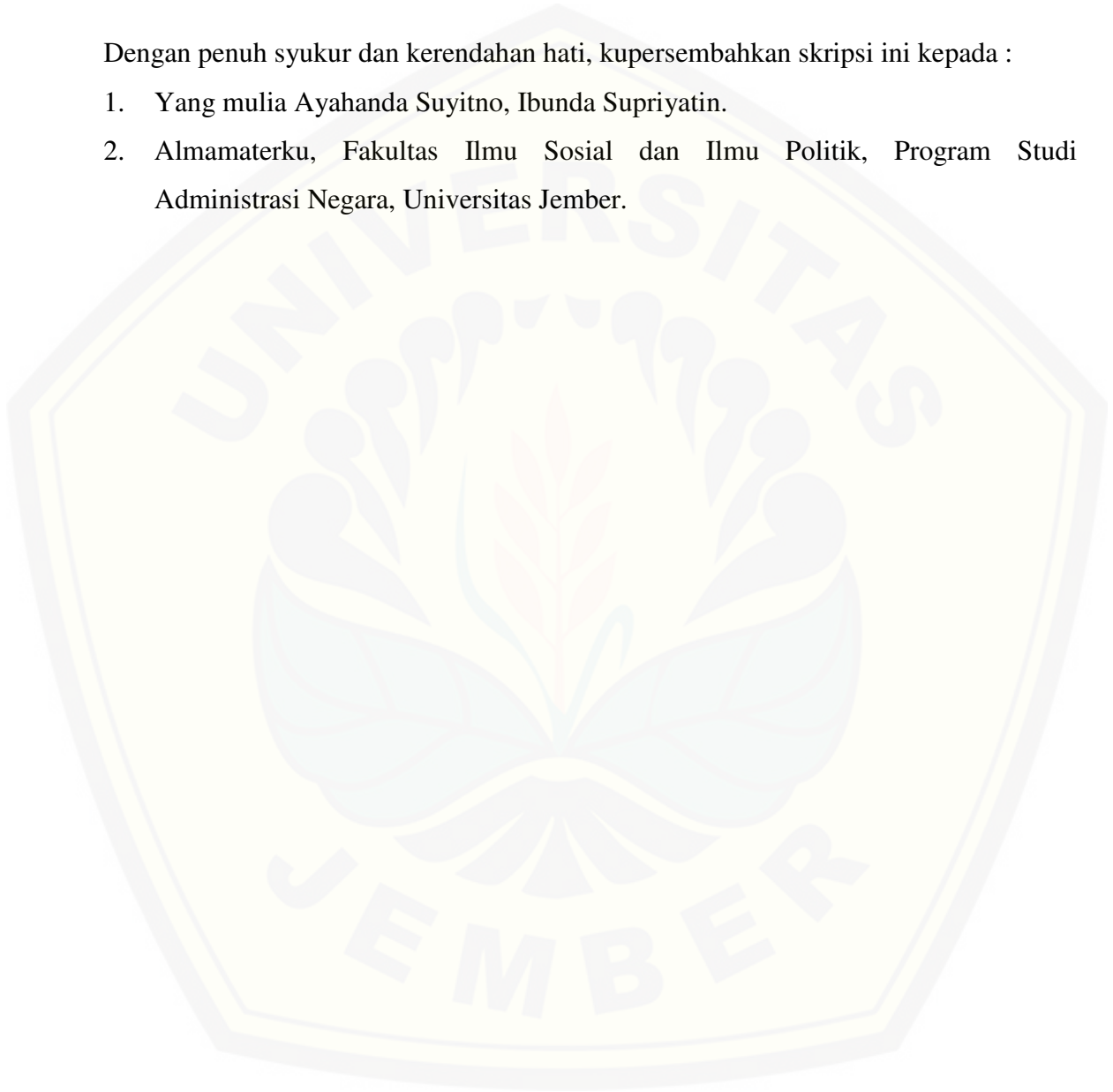
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2008

PERSEMBAHAN

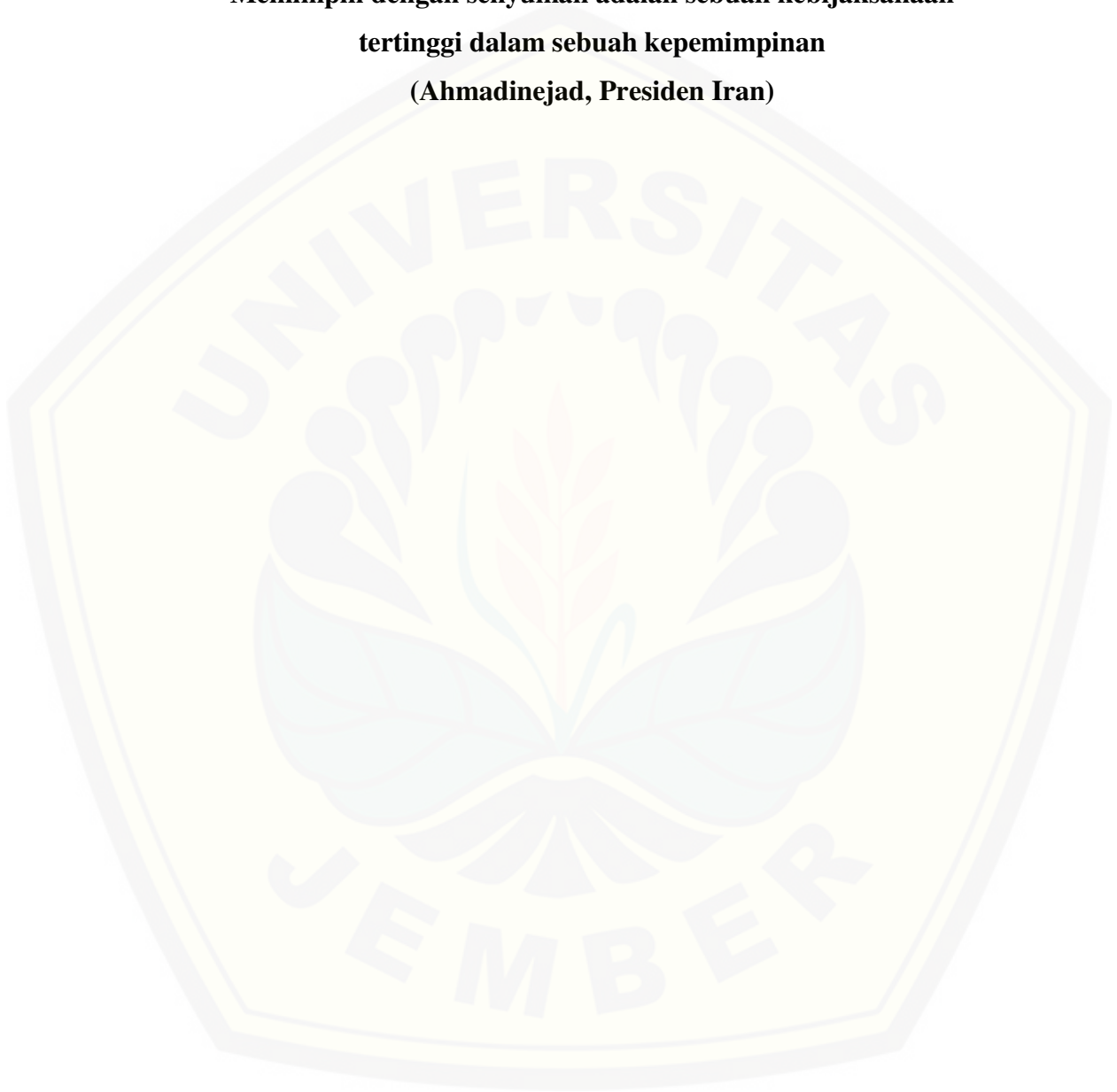
Dengan penuh syukur dan kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Yang mulia Ayahanda Suyitno, Ibunda Supriyatin.
2. Almamaterku, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Negara, Universitas Jember.



MOTTO

**Memimpin dengan senyuman adalah sebuah kebijaksanaan
tertinggi dalam sebuah kepemimpinan
(Ahmadinejad, Presiden Iran)**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Dhanang Bagus Anantha

NIM : 040910201120

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul : Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 September 2008

Yang menyatakan,

Dhanang Bagus Anantha

NIM 040910201120

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN
KERJA BAWAHAN PADA KANTOR PARIWISATA
KABUPATEN JEMBER**

(The Influence Of Leadership Behaviour To Job Satisfaction Employee
In Jember Regency Tourism Departement)

Oleh :

Dhanang Bagus Anantha

NIM 040910201120

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Agus Suharsono, M.Si

Dosen Pembimbing II : Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada :

Hari / tanggal : Selasa, 9 September 2008

Pukul : 09.00 WIB

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji :

Ketua,

Sekretaris,

Dra. Inti Wasiati, M.M
NIP : 130 808 982

Drs. Agus Suharsono, M.Si
NIP : 131 862 836

Anggota Penguji :

1. Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si (.....)
NIP : 131 832 305
2. Drs. Anwar, M.Si (.....)
NIP : 131 759 528

Mengesahkan
Dekan,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

DR. H. Uung Nasdia, B. Sw. MS
NIP : 130 674 836

RINGKASAN

Judul: Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember; Dhanang Bagus Anantha; 040910201120; 82 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh bagaimana perilaku dari pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar tujuan organisasi bisa tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja bawahan adalah dilihat dari perilaku pemimpin. Karena di dalam diri seorang pemimpin tersebut terdapat jiwa kepemimpinan yang dapat membangkitkan kepuasan kerja bawahan. Seperti yang terjadi pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember terdapat permasalahan berupa adanya ketidakpuasan yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja para bawahan, penyebab terbesar dari ketidakpuasan tersebut adalah dari perilaku pemimpin tersebut. Sehingga alasan mengapa penulis mengambil judul ini, karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja bawahan pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

Kemudian konsep kepemimpinan yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Studi kepemimpinan Universitas Iowa. Ronald Lippitt dan Ralph K. White berpendapat ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu: otoriter, demokratis, liberal. Tujuan manusia dalam melakukan aktivitas kerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Berbagai cara dilakukan oleh manusia dalam memperoleh suatu prestasi kerja yang baik. Dengan mendapatkan prestasi tersebut maka secara tidak langsung seorang pegawai akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan berujung pada suatu kepuasan kerja tersendiri. faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung

Rancangan penelitian yang dilakukan adalah penelitian survei dengan mengambil data dari para responden menggunakan kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada seluruh pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember sebanyak 25 orang bawahan. Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja bawahan digunakan analisis uji X^2 .

Sehingga dapat diketahui bahwa perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja bawahan

Kata kunci : Perilaku Pemimpin dan Kepuasan Kerja Bawahan

SUMMARY

Title : The Influence Of Leadership Behaviour To Job Satisfaction Employee In Jember Regency Tourism Departement;Dhanang Bagus Anantha; 040910201120; 82 Pages; The Study Program Of Public Administration Science; The Study Of Public Administration Science; Social and Politic Science Faculty of Jember University.

The succeed of an organization to reach the goal depends on work of the employee that influence to the organization. Work influence by how the leader's attitude leads the officers in order the organisation's goal can reach. One of the factor that influence job satisfaction officer is seem from the leaders behavior. Therefore in a leader include leadership goal that can wake up job satisfaction of the officer. Problem also attack tourism Departement of Jember there was unsatisfaction that make unmaximal work of employee. So the causes why writer take this title, because want to know how the influence behavior of leader to job satisfaction employee in tourism department of Jember.is unsatisfaction the officer and one of the biggest cause of it is the leader behaviour

And then the leadership concept which was use by the writer in this text was the leadership study of Iowa University. Ronald Lippit and Ralph K. White thought that there were three leadership style, there were : otoriter, democratic and liberal. The people's main purpose doing the work activity was to get their needs. The people do so many ways to get a good job achievement. With the achievement, and then indirectly and officer would get deserved payment with what he have done and he would have his own satisfy. The factors that encourage the job satisfyare mentally challenging, good payment, supporting work condition, and supporting partner.

The research planning which had done was survey research with the data from the respondent using quisioner. The quisioner spreading done by every Tourism Department officer of Jember as many as 25 officer. To analyze the leader behavior influence to the employee's job using test analyze X^2

So we knew that the leadership behaviour affecting employee's job satisfaction.

Key Words : Leadership Behaviour and Job Satisfaction Employee

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah , serta Ridho-Nya, sehingga skripsi dengan judul: “Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember” ini dapat terselesaikan. Penulisan Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

Penulisan ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

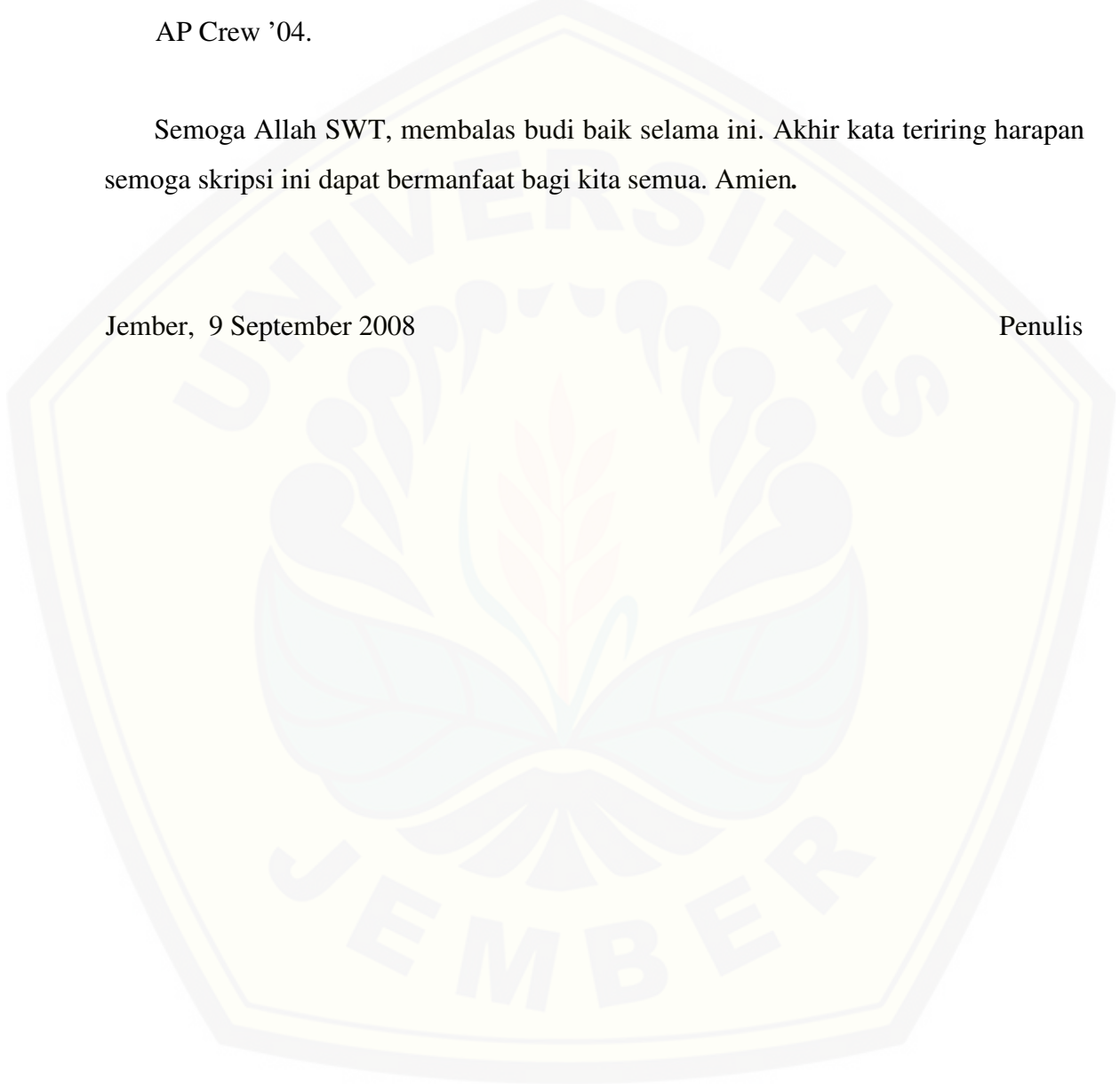
1. Bapak DR. H. Uung Nasdia, B.Sw. M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Sutrisno, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Suharsono, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember selaku dosen pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bapak Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah memberi bimbingan dan saran sehingga skripsi dapat terselesaikan.
4. Almarhumah Ibu Dra. Nasikah Hadi, M.Si selaku dosen wali.
5. Bapak S. Wandyantoro, SH, M.si selaku Kepala Kantor Pariwisata Kabupaten Jember beserta seluruh Staf dan Karyawan yang telah membantu menyediakan tempat penelitian bagi penulis.
6. Ayahanda Suyitno, Ibunda Supriyatin.Terima kasih atas dukungan, kasih sayang serta do'a yang tanpa henti buat Ananda; Serta kedua kakakku Frida Novita Hapsari dan Aditya Danur Wulandria.yang selalu memberikan motifasi dan dukungan;

7. Serta terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Khususnya kepada A'ang, Indrawan, Yai Gaul, Veri, Rangga, Indri, Fanita, Dumil, Jaka, Desi, Arip, Saipul, Pipiet, Retno, Dyta, Gayatri, dan segenap AP Crew '04.

Semoga Allah SWT, membalas budi baik selama ini. Akhir kata teriring harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien.

Jember, 9 September 2008

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	13
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Konsepsi Dasar	14
2.2 Konsep Perilaku Pemimpin	17
2.3 Konsep Kepuasan Kerja Pegawai	27
2.4 Hipotesis.....	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Tipe Penelitian	33

3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Penentuan Populasi	33
3.4 Teknik Penentuan Sampel.....	34
3.5 Kerangka Teori.....	35
3.5.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X).....	36
3.5.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y).....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7 Metode Analisa Data.....	40
BAB 4. HASIL DAN PENYAJIAN DATA	44
4.1 Deskripsi Daerah Penelitian.....	44
4.1.1 Kedudukan Kantor Pariwisata Kab. Jember	45
4.1.2 Fungsi dan tugas pokok Kantor Pariwisata Kab. Jember.....	45
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Pariwisata Kab. Jember	46
4.1.3.1 Visi	46
4.1.3.2 Misi	46
4.1.4 Susunan Organisasi Kantor Pariwisata Kab. Jember	47
4.1.5 Tata Kerja Kantor Pariwisata Kab. Jember.....	55
4.1.6 Pengangkatan Dan Pemberhentian Dalam Jabatan.....	56
4.1.7 Keuangan.....	56
4.1.8 Keadaan Aparatur Pelaksana Kantor Pariwisata Kab. Jember....	56
4.1.9 Jam Kerja Kantor Pariwisata Kab. Jember	61
4.1.10 Sarana/Prasarana Operasional Kantor Pariwisata	61
4.1.11 Daftar Inventaris Objek Pariwisata di Kab. Jember	61
4.1.12 Pedoman Penerapan Budaya SAPTA PESONA.....	62
4.1.13 Struktur Organisasi Kantor Pariwisata Kab. Jember	63
4.2 Penyajian Data	65
4.2.1 Variabel Pengaruh (Perilaku pemimpin)	65
4.2.2 Variabel Terpengaruh (Kepuasan Kerja)	69

4.2.2.1 (Y1)	69
4.2.2.2 (Y2)	69
4.2.2.3 (Y3)	70
4.2.2.4 (Y4)	70
4.3 Penjelasan.....	73
BAB 5. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Penerapan Analisis Chi Square	75
5.1.1 Menentukan Frekuensi Observasi pada Tabel Kontingensi.....	76
5.1.2 Menentukan Frekuensi Yang Diharapkan Untuk Masing-Masing Sel	78
5.1.3 Menghitung Nilai Chi Square (X^2).....	79
5.1.4 Menentukan db Untuk Mencari Taraf Signifikansi	80
5.1.5 Menentukan Signifikansi X^2 Hitung Dengan Acuan Tabel C (Tabel Harga Kritis Chi Kuadrat).....	81
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

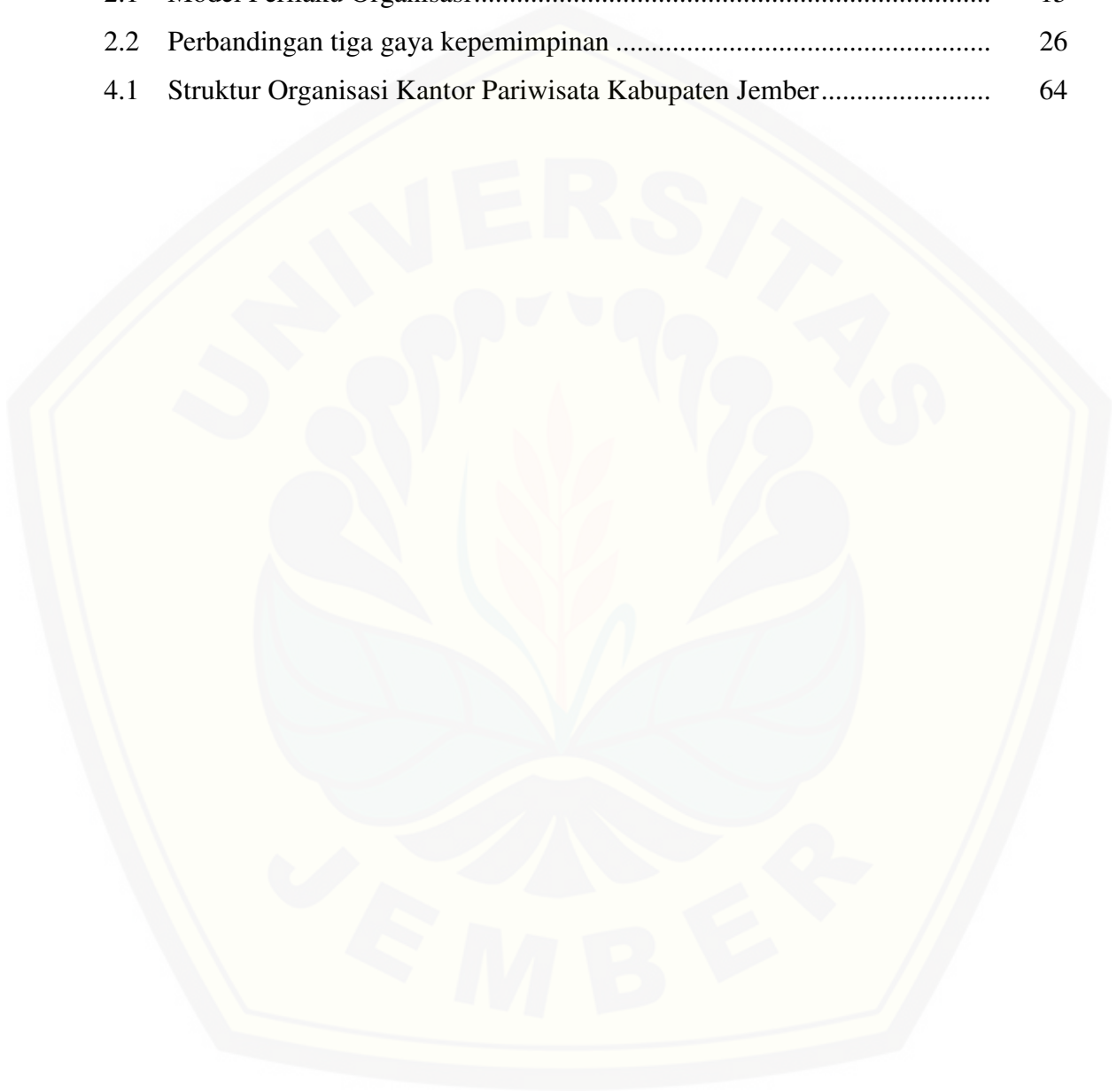
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1 Daftar absensi Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.....	7
4.1 Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.....	57
4.2 Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Berdasarkan Pangkat dan Golongan	57
4.3. Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
4.4 Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Menurut Masa Kerja	58
4.5 Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Menurut Jenis Kelamin.....	59
4.6 Data Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Menurut Usia.....	59
4.7 Daftar Nama Pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Beserta Pangkat / Golongan dan Jabatan	60
4.8. Jam kerja yang berlaku di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.....	61
4.9 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel (X)	67
4.10 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kriteria Variabel X.....	68
4.11 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y)	72
4.12 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kriteria Variabel Y.....	73
5.1 Tabel Persiapan Untuk Mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan.....	77
5.2 Tabel Kerja Untuk Mencari X^2 Antara Variabel X Terhadap Variabel Y	80

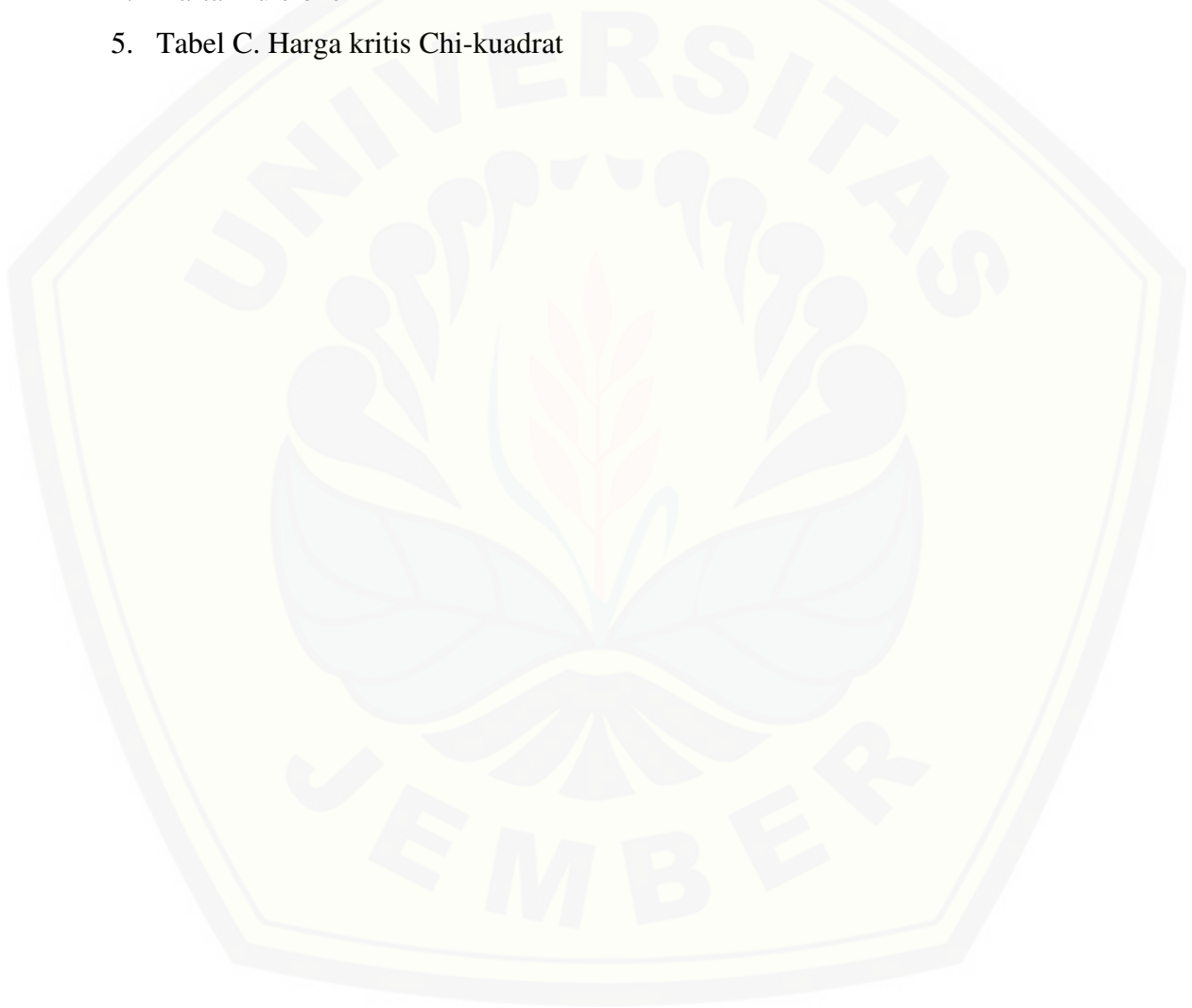
DAFTAR GAMBAR

2.1	Model Perilaku Organisasi.....	15
2.2	Perbandingan tiga gaya kepemimpinan	26
4.1	Struktur Organisasi Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat ijin dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
2. Surat ijin dari BAKESBANGLINMAS
3. Surat keterangan dari Kantor Pariwisata Kabupaten Jember
4. Daftar kuisisioner
5. Tabel C. Harga kritis Chi-kuadrat



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupannya manusia akan selalu mengadakan berbagai aktifitas. Yang salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam bekerja dapat dikatakan bahwa hasrat untuk mencari kepuasan pribadi untuk melakukan sesuatu yang berguna, sangat penting dimiliki oleh manusia, sebab manusia akan menghabiskan sebagian besar waktunya dalam aktifitas kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

Dari argumen tersebut diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang penting untuk diteliti. Mengenai pentingnya kepuasan kerja Strauss dan Sayless (dalam Handoko 2000:198) mengungkapkan bahwa:

“Bawahan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Bawahan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan bawahan yang

mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dan (kadang-kadang) berprestasi lebih baik dari pada bawahan yang tidak mempunyai kepuasan kerja.”

Sedangkan menurut Robbins (1996:179) “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Untuk menciptakan keadaan emosional yang menyenangkan dan membentuk sikap positif pada lingkungan pekerjaan, maka harus ada faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan E.A Locke dalam Robbins (1996:181). Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini yang membuat secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menyebabkan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar-arti, dan segaris dengan pengharapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kondisi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja tetapi kunci yang menautkan upah bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; lebih penting

adalah persepsi keadilan. Serupa pula, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, derau, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit). Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat rumah, dalam fasilitas yang bersih relatif modern, dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan bukan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan atau pegawai ditingkatkan bila penyelia dapat bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada mereka.

Kondisi kepuasan kerja maupun ketidakpuasan dari bawahan sebenarnya merupakan umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi dari seseorang pegawai

dimasa yang akan datang, ada empat cara karyawan dalam merespon ketidakpuasan seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996:185) respon tersebut adalah

a. Eksit

Adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan perilaku yang diarahkan pada meninggalkan organisasi, yang mencakup pencarian posisi baru maupun meminta berhenti.

b. Suara

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

c. Kesetiaan

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.

d. Pengabaian

Ketidakpuasan dengan dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Bahwa respon ketidakpuasan diatas sebenarnya merupakan akibat menurunnya kepuasan kerja bawahan.

Demikian juga apabila manusia diserang oleh rasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan yang di kerjakan akan menjadi serba sulit, dan dalam keadaan seperti itu pegawai akan menjadi sinis, sensitif dan tidak merasa bahwa apa yang dikerjakannya membawa manfaat baik bagi dirinya maupun organisasi tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hester (2001:43) yaitu sebagai berikut :

Jika kita tidak mempunyai kepuasan pribadi dari pekerjaan kita dan kita merasa bahwa apa yang dilakukannya tidak mempunyai arti, maka hidup ini akan terasa sangat menjemukan. Biasanya seseorang yang terkena kejenuhan atau kebosanan ini akan mendapati suasana yang mirip surealitas dimana ia terus bekerja tanpa mengetahui makna dari pekerjaan itu sendiri.

Masalah seperti tersebut diatas, tampaknya bukan milik sedikit orang saja hampir sebagian besar pegawai kantor, dalam hal ini mereka yang duduk dibelakang meja. Rentan terhadap rasa bosan akibat kegiatan rutin yang setiap hari harus

dikerjakan. Rasa bosan tersebut tidak hanya merugikan diri sendiri, tetapi juga berdampak pada organisasi tempat dimana ia bekerja. Pegawai yang merasa bosan dan tidak puas cenderung berperilaku negatif, seperti yang diungkapkan Wexley dan Yukl (1995:234) bahwa ketidakpuasan pegawai ditunjukkan dengan cara :

1. Penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi.
2. Dapat mengarah pada perilaku yang agresif dari penarikan diri. Tindakan tersebut dapat berupa sabotase, pemogokan yang tidak bertanggung jawab, pelambanan kerja dan sebagainya.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Davis (1995:105) yang menyatakan bahwa :

Salah satu gejala yang meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction). Dalam bentuknya yang paling sinis, gejala tersebut bersembunyi dibelakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai

Gejala-gejala ketidakpuasan kerja seperti absen, datang terlambat, pelambanan kerja dan sebagainya, dalam kenyataannya sering kita jumpai pada organisasi-organisasi milik pemerintah, seperti yang dikemukakan oleh Djamaludin (1997:31) sebagai berikut :

Praktek-praktek yang biasa disaksikan pada berbagai kantor pemerintahan, misalnya banyak kursi yang kosong pada waktu-waktu tertentu, dan banyaknya absensi pegawai, kurangnya pelayanan kepada masyarakat masih sering dijumpai

Masalah seperti tersebut diatas apabila tidak segera ditanggulangi akan menjadi penyakit yang kronis bagi organisasi. Hal tersebut akan menyebabkan rendahnya produktifitas kerja organisasi. Demikian juga pada kantor Pariwisata Kabupaten Jember produktifitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tersebut, mengingat Kantor Pariwisata Kabupaten Jember adalah suatu organisasi pemerintah yang bernaung dibawah pemerintah kabupaten Jember, seperti yang tercantum dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jember No. 20 tahun 2005 tentang kedudukan Kantor Pariwisata Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Kantor Pariwisata Kabupaten Jember adalah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah daerah kabupaten di bidang pariwisata.
2. Kantor Pariwisata Kabupaten Jember dipimpin oleh seseorang kepala kantor yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.
3. Kantor Pariwisata Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Adapun tugas pokok dan fungsi dari Kantor Pariwisata Kabupaten Jember sesuai dengan yang terlampir dalam SOTK Kantor Pariwisata Kabupaten Jember, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kepariwisataan.
2. Pemberian bimbingan dan pembinaan usaha pariwisata.
3. Pemberian perizinan di bidang kepariwisataan sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Pemantauan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas pokoknya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Tugas seperti diatas tidak akan mudah dilakukan tanpa didukung oleh pegawai yang mampu mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Baik buruknya pelayanan yang diberikan yang diberikan kantor Pariwisata Kabupaten Jember sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Seperti halnya instansi pemerintah lain, sebagai pelayan publik, pegawai kantor Pariwisata Kabupaten Jember akan lebih banyak menghabiskan waktunya dibelakang meja, dengan setumpuk kertas dan formulir dihadapannya, keadaan tersebut berlangsung secara terus-menerus setiap harinya, yang pada akhirnya hal tersebut akan menjadi rutinitas yang harus dihadapi pegawai setiap harinya. Kondisi yang monoton seperti

ini akan mengakibatkan perasaan jenuh dan bosan akan menyerang para pegawai, dan pegawai akan merasa tidak puas, karena setiap hari harus mengerjakan pekerjaan yang sama, tanpa ada tantangan. walaupun adanya tugas pembagian yang tidak semua pegawai berada dibelakang meja akan tetapi tetap menghadapi rutinitas yang sama.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja bawahan pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember, penulis akan mencantumkan daftar absensi pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Daftar absensi (kemangkiran) pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember Periode Maret 2007 s.d Februari 2008

Bulan	Jumlah Absensi	Jumlah	Prosentase (%)	Rata-rata %
		Pegawai x Hari Kerja		
Maret 2007	17	25 x 22 = 550	3,09	3,01
April 2007	17	25 x 21 = 525	3,23	
Mei 2007	14	25 x 19 = 475	2,94	
Juni 2007	13	25 x 21 = 525	2,47	
Juli 2007	18	25 x 22 = 550	3,27	
Agustus 2007	18	25 x 21 = 525	3,42	
September 2007	19	25 x 21 = 525	3,61	
Oktober 2007	16	25 x 21 = 525	3,04	
November 2007	11	25 x 20 = 500	2,2	
Desember 2007	19	25 x 23 = 575	3,30	
Januari 2008	10	25 x 20 = 500	2	
Februari 2008	16	25 x 18 = 450	3,55	
Jumlah	188	6225	36,12	

Sumber: Kantor Pariwisata kabupaten Jember, tahun 2008

Keterangan: Tingkat kemangkiran (absensi) merupakan perbandingan antara jumlah hari kerja yang hilang karena absen pekerja selama periode tertentu dengan jumlah karyawan dikalikan jumlah hari kerja periode waktu tertentu. (Abi Sujak, 1990 : 282)

Dari tabel tersebut dapat kita lihat tingkat absensi atau kemangkiran pegawai Kantor Pariwisata kabupaten Jember adalah sebesar 3,01 %. Hal ini berarti tingkat absensi pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember tergolong tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Mardjana (1986:85) yaitu bahwa, “jika rata-rata tingkat absensi

lebih dari 3 % maka tergolong tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut Siagian (1997:297) mengungkapkan bahwa terdapat "korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran". Artinya bawahan yang tinggi tingkat kepuasannya akan semakin rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya karyawan yang tingkat kepuasannya rendah akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam prakteknya seorang bawahan yang puas akan hadir ditempat kecuali ada alasan yang kuat sehingga ia mangkir, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas akan menggunakan berbagai alasan untuk mangkir atau tidak masuk kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya dan sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Blum (dalam As'ad, 1982:101) "Bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar jam kerja".

Kemudian oleh Burt (dalam As'ad 1998:109) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan antara lain:

- a. Faktor hubungan antar pegawai
 1. Hubungan antar pimpinan dengan pegawai
 2. Faktor fisik dan kondisi kerja
 3. Hubungan sosial diantara pegawai
 4. Sugesti dari teman sekerja
- b. Faktor individual
 1. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 2. Umur orang sewaktu kerja
 3. Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar
 1. Keadaan keluarga pegawai
 2. Rekreasi
 3. Pendidikan

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 1982:110) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

a Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja

b Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru ia akan merubah perilaku dan perasaannya.

c Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan

d Jaminan finansial dan jaminan sosial

e Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di atas, banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam memimpin. Dalam menjalankan kerja dengan pegawai, pemimpin menggunakan perilaku tertentu sehingga akan memberikan kepuasan kerja bawahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (1996: 362) bahwa "Perilaku pemimpin akan efektif seandainya bawahan menganggap perilaku semacam ini merupakan sumber kepuasan langsung atau sebagai sarana untuk mencapai kepuasan yang akan datang"

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena keberhasilan maupun kegagalan organisasi sangatlah bergantung kepada pemimpin. Hal ini diungkapkan oleh Miftah Thoha (1996:34) :

“Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan. Dengan demikian apakah kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar atau malah sebaliknya, semua ini tergantung bagaimana cara pemimpin dalam mengarahkan bawahannya”.

Untuk lebih memahami tentang perilaku pemimpin Straus dan Sayless (1989:156) mendefinisikan perilaku pemimpin adalah suatu gaya bersikap dan bertindak yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun melalui perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahan agar mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin. Perilaku pemimpin yang diwujudkan dalam suatu sikap dan tindakan dapat dilihat dari cara pemimpin tersebut melakukan suatu pekerjaan, memberikan perintah atau tugas, cara berkomunikasi, mendorong, mengawasi, membimbing dan mengarahkan bawahan serta mengikut sertakan bawahan dalam memecahkan suatu masalah dan proses pengambilan keputusan melalui pertemuan-pertemuan rapat.

Agar seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya sehingga mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin maka seorang pemimpin harus dapat menerapkan bentuk kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan. Melalui perilaku pemimpin tersebut diharapkan dapat mendorong, mengarahkan serta menggerakkan para bawahan agar dengan kesadarannya sendiri senantiasa berusaha untuk mengembangkan iklim kerja yang didasari oleh inisiatif dan daya kreatifitasnya sehingga dapat memacu para pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam kepuasan kerja.

Perilaku tersebut tepatnya adalah kepemimpinan seorang Kepala Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Dengan demikian kedudukan seorang kepala kantor sebagai unsur pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap pembinaan pegawai atau bawahan dilingkungan organisasi, sehingga kepala

kantor harus mampu mengembangkan bentuk perilaku pemimpin yang dapat diterima oleh bawahan dan sesuai dengan situasi tertentu.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat diketahui bahwa aspek penerapan perilaku pemimpin dalam kehidupan organisasi sangatlah penting keberadaannya apabila dikaitkan dengan upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Suatu penelitian akan dikatakan ilmiah apabila mengikuti dengan benar prosedur yang ada. Dan hal pertama yang harus dilakukan oleh seorang peneliti sebelum memulai aktivitas penelitiannya adalah merumuskan permasalahan. Sebab, melalui perumusan masalah yang benar dan tegas akan mempermudah pencarian, analisis dan penyimpulan data, sehingga data yang terkumpul memiliki relevansi yang kuat dengan masalah yang diangkat. seperti yang diungkapkan oleh Emori (.dalam Sugiyono 2005:31) bahwa, baik penelitian murni maupun terapan, semua berangkat dari masalah

Menurut Sugiyono (2005:19), “Masalah diartikan sebagai penyimpangan antara yang sesungguhnya dengan apa yang terjadi”. Kemudian Surakhmat (1994:50) didefinisikan masalah sebagai berikut: “Masalah adalah setiap kesulitan yang dihadapkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasi apabila ingin berjalan terus”.

Sedangkan menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2005:34) menyatakan bahwa, ” Rumusan masalah yang baik adalah menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam kalimat tanya atau alternatif tetapi secara implisit mengandung pertanyaan”.

Mendukung pernyataan diatas, Frankel dan Wallen (dalam Sugiyono, 2005:34) mengemukakan bahwa masalah penelitian yang baik adalah:

1. Masalah harus fleksibel, artinya masalah tersebut harus dapat dicarikan jawabannya melalui sumber yang jelas, tidak banyak menghabiskan dana dan waktu.
2. Masalah harus jelas, yaitu semua orang yang memberikan persepsi yang sama terhadap masalah tersebut.
3. Masalah harus signifikan, dalam arti masalah yang diberikan harus memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan pemecahan masalah kehidupan manusia.
4. Masalah harus bersifat etis, yaitu tidak berkenaan dengan hal-hal yang bersifat etika, moral, nilai-nilai keyakinan dan agama.

Karena pentingnya masalah dalam penelitian, maka sebelum melangkah lebih jauh masalah sudah harus dirumuskan dengan jelas dan tegas. Perumusan masalah pada dasarnya mempunyai tujuan menyederhanakan masalah dalam suatu penelitian, merumuskannya dan akhirnya menjadikannya sebagai patokan dalam pembahasan untuk mencari pemecahannya. Bisa dikatakan bahwa perumusan masalah menjadi suatu pedoman peneliti untuk masuk ke dalam penelitiannya.

Pengertian diatas menjelaskan bahwa masalah perlu dirumuskan agar dapat dipahami sebagai petunjuk untuk mengambil langkah selanjutnya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka disusun rumusan masalah: “Adakah Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember?”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan tersebut untuk memberi arah pada saat seorang peneliti melakukan aktivitas penelitiannya

agar dalam proses tersebut peneliti tidak keluar dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian menurut Arkunto (2000:29) adalah :

“Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan bahwa adanya suatu hal diperoleh setelah penelitian selesai, dilihat dari isinya sesuatu yang dicapai merupakan tujuan penelitian yang sama dengan jawaban dari problematik penelitian, yang berbeda adalah rumusannya.”

Sesuai dengan definisi di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menggali secara lebih dalam dan memperluas pengetahuan tentang sumber daya manusia dalam interaksinya dengan organisasi, khususnya keterkaitan antara perilaku pemimpin dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Dapat memberikan kegunaan akademis yaitu sebagai tambahan referensi kepustakaan bagi yang berkepentingan pada umumnya dan dalam bidang Ilmu Administrasi Negara pada khususnya.
2. Dapat memberikan input atau informasi yang positif pada instansi yang bersangkutan yaitu pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember
3. Manfaat penelitian ini bagi penulis pribadi adalah bahwa penelitian ini bermanfaat untuk melatih diri dengan cara mengembangkan serta memperluas wawasan dan cakrawala ilmu pengetahuan, sekaligus sebagai salah satu upaya pemenuhan tugas dan kewajiban dalam rangka kegiatan menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Dalam sebuah penelitian penulis harus mengikuti landasan pemikiran untuk memudahkan perumusan masalah dan merupakan suatu keharusan bahwa di dalam suatu penelitian terdapat penyajian tentang pandangan teoritis yang mendasari pemikiran peneliti. Untuk menjawab suatu permasalahan maka harus didefinisikan terlebih dahulu dengan menggunakan logika dan alur berfikir yang rasional maupun empiris.

Pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Efendi 1995:37) sebagai berikut:

“Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruksi, definisi dan proposisi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep-konsep”.

Konsep dalam suatu penelitian mempunyai maksud dan fungsi sebagai penyederhanaan sekaligus memberikan landasan kerangka berfikir untuk membahas dan mengkaji masalah dalam penelitian. Lebih lanjut Singarimbun dan Efendi (1995:33) memberikan pengertian konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok dan individu yang menjadi pusat perhatian.

Menurut Sugiyono (2005:327) landasan teori adalah, teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrumen penelitian.

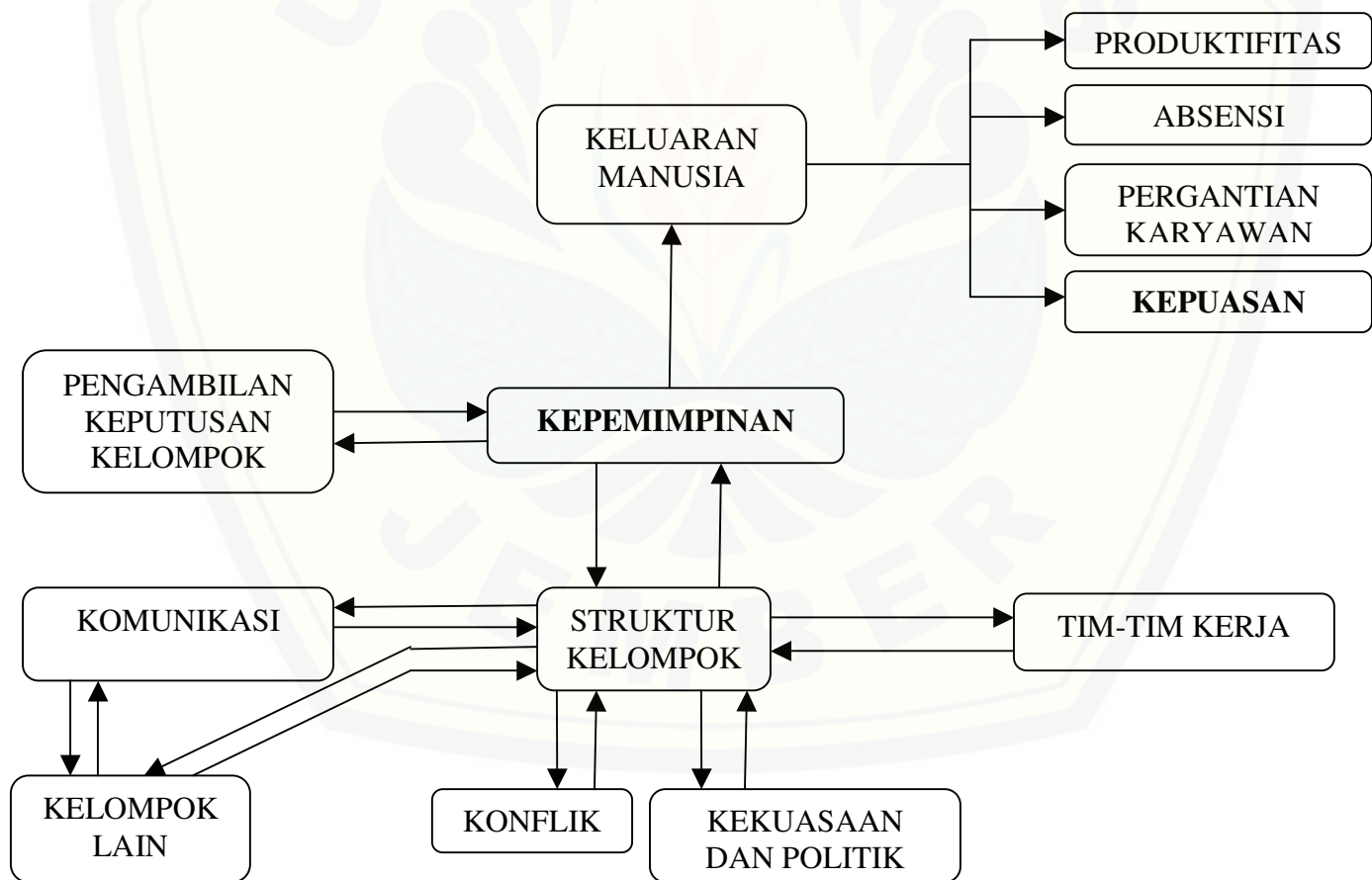
Selanjutnya Supranoto (1994:11) menjelaskan bahwa:

“Konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau suatu pemecahan dari persoalan yang perlu diselidiki. Tujuannya adalah untuk

menyederhanakan pikiran-pikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa atau gejala”.

Dapat disimpulkan bahwa konsepsi dasar merupakan definisi singkat dari suatu gejala yang akan diteliti yang dapat memberikan pemecahan dari persoalan yang akan diteliti. Dengan demikian tujuan dari konsepsi dasar tersebut adalah untuk menyederhanakan pemikiran dan mengkaji masalah yang menjadi inti dari suatu penelitian karena konsepsi dasar menjelaskan variabel dan hubungan variabel yang telah dinyatakan dalam perumusan masalah berdasarkan teori yang ada.

Gambar 2.1: Model Perilaku Organisasi



Sumber: (Robbins, Perilaku Organisasi. 1996:28)

Dari model perilaku organisasi tersebut, terdapat 8 variabel yang mempengaruhi keluaran (output), delapan variabel tersebut adalah: komunikasi, struktur kelompok, tim-tim kerja, kekuasaan dan politik, konflik, adanya kelompok lain, pengambilan keputusan kelompok, dan kepemimpinan, kedudukan 8 variabel tersebut dalam model perilaku organisasi adalah termasuk dalam tingkat kelompok. Artinya masing-masing dari variabel tersebut dalam prosesnya selalu melibatkan dua orang atau lebih (kelompok). Dari variabel yang masing-masing memiliki hubungan satu dengan lainnya itu, semua bermuara pada kepemimpinan. Kemudian kepemimpinan mengarah pada output. Output tersebut antara lain : produktifitas, absensi, pergantian karyawan, kepuasan kerja. dari keempat output tersebut salah satunya adalah kepuasan kerja.

Dalam perspektif Perilaku Organisasi menurut Stephen P. Robbins (1996:24-27) terdiri dari 2 variabel, yaitu

a. Dependent Variabel (Variabel Bergantung)

Menurut Robbins (1996:24) "variabel bergantung adalah suatu respon yang dipengaruhi oleh suatu variabel bebas. Faktor-faktor kunci dalam variabel bergantung yaitu produktifitas adalah suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi; kemangkiran adalah suatu kegagalan melapor dalam suatu pekerjaan; tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) adalah penarikan diri secara sukarela dan tidak sukarela dari suatu dalam organisasi; kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

b. Independent Variabel (Variabel Bebas)

Menurut Robbins (1996:26) "variabel bebas adalah sebab yang diandaikan sebelumnya dari sesuatu perubahan dari variabel bergantung. Variabel bebas sendiri terdiri dari variabel tingkat individu adalah ciri pribadi atau biografis misalnya: usia, jenis kelamin, nilai dan sikap; variabel tingkat kelompok, dalam

variabel ini mencakup bagaimana individu dalam kelompok dipengaruhi oleh perilaku dalam kelompoknya antara lain termasuk tim kerja, pola komunikasi, gaya kepemimpinan; Variabel tingkat sistem organisasi, dalam variabel ini mencakup struktur dan desain organisasi, teknologi, desain kerja dan stres, kebijakan dan praktek sumber daya manusia (yaitu proses seleksi, program pelatihan, metode penilaian kerja), budaya organisasi”.

Dengan demikian mengacu pada perspektif (teori) Stephen P. Robbins tersebut diatas bahwa kepuasan kerja sebagai dependen variabel salah satunya dipengaruhi oleh independen variabel. Secara teoritik variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan.

2.2 Konsep Perilaku Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey dan Blancard 1995:100). Sedangkan Kartono (2004:38) mendefinisikan “Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan sehingga dapat pengakuan serta dukungan dari bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu. Dari sini perlu diperhatikan bahwa definisi pemimpin tidak pernah menyebut suatu organisasi tertentu. Akan tetapi definisi ini lebih menjelaskan situasi dimana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok maka pada situasi tersebut sedang berlangsung aktivitas kepemimpinan.

Pada dasarnya perilaku pemimpin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tindakan dalam mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perilaku pemimpin sebenarnya merupakan kegiatan interaksi antara

pemimpin dengan bawahannya. Dalam hal ini interaksi diarahkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut Thoha (2003:35) mengemukakan bahwa, “perilaku adalah fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya”. Interaksi tersebut menimbulkan perilaku pemimpin yang diwujudkan pada ucapan atau perbuatannya terhadap pegawai untuk dapat melaksanakan apa yang menjadi kehendak seorang pemimpin sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam Sutarto (1991:37) disimpulkan adanya empat macam pendekatan kepemimpinan, yaitu

- a. Pendekatan Sifat
- b. Pendekatan Perilaku
- c. Pendekatan Kontingensi
- d. Pendekatan Terpadu

Dari empat macam pendekatan kepemimpinan tersebut penulis akan fokus pada pendekatan perilaku dengan pertimbangan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Cara bertindak dan bersikap akan nampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahannya, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Ada dua pandangan yang menyebabkan terbentuknya gaya kepemimpinan yaitu pandangan klasik yang lebih mengutamakan gaya otoriter dan yang kedua pandangan modern yang lebih mengutamakan gaya demokratis. Sehingga dalam mengelola organisasi dengan mengutamakan aspek yang berhubungan dengan hubungan antar orang/perseorangan, kejiwaan, emosi, kebutuhan, kepercayaan, pergaulan atau

mengelola organisasi dengan memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersama-sama.

Oleh karena itu, ada perilaku pemimpin yang lebih mengutamakan aspek pertama saja atau perilaku pemimpin yang lebih mengutamakan aspek yang kedua atau ada perilaku pemimpin yang lebih mengutamakan kedua aspek tersebut.

Dalam pendekatan perilaku ini ada beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli kepemimpinan sebagaimana yang telah dikutip Sutarto (1991:72) yaitu :

1. Studi kepemimpinan Universitas Iowa
2. Studi kepemimpinan Universitas Ohio
3. Studi kepemimpinan Universitas Michigan
4. Manajerial Grid
5. Empat sistem manajemen
6. Teori x dan y

Dari keenam teori pendekatan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1). Studi kepemimpinan Universitas Iowa

Dalam studi kepemimpinan Universitas Iowa ini menurut Ronald Lippit dan R.K White dalam Sutarto (1991:72) terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yaitu :kepemimpinan gaya otoriter, kepemimpinan gaya demokratis, kepemimpinan gaya kebebasan.

1. Kepemimpinan gaya otoriter

Kepemimpinan gaya otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin semata-mata.

2. Kepemimpinan gaya demokratis.

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan bersama antara pimpinan dengan bawahan.

3. Kepemimpinan gaya kebebasan

Kepemimpinan gaya kebebasan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

2). Studi kepemimpinan Universitas Ohio

Dalam studi kepemimpinan Universitas Ohio ini dapat dibedakan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu struktur tugas dan tenggang rasa

Perilaku kepemimpinan struktur tugas mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mengutamakan tercapainya tujuan
- b. Mementingkan produksi yang tinggi
- c. Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan
- d. Lebih banyak melakukan mengarahkan
- e. Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja ketat
- f. Penilaian terhadap pejabat semata-mata berdasarkan hasil kerja

Perilaku kepemimpinan struktur tenggang rasa mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memperhatikan kebutuhan bawahan
- b. Berusaha menciptakan suasana saling percaya
- c. Berusaha menciptakan suasana saling harga-menghargai
- d. Simpati terhadap perasaan bawahan
- e. Memiliki sifat saling bersahabat
- f. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain
- g. Lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplinkan diri, mengontrol diri

3). Studi kepemimpinan Universitas Michigan

Dalam studi kepemimpinan Universitas Michigan, Likert (dalam Sutarto 1991:85) menemukan dua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yaitu berpusat pada pekerjaan (*job-centered*) dan berpusat pada karyawan (*employee-centered*).

Pemimpin yang berpusat pada pekerjaan melakukan pengawasan yang ketat sehingga bawahan dalam melakukan tugas mereka dengan menggunakan prosedur yang khusus. Pemimpin yang berpusat pada karyawan lebih banyak mendelegasikan

pengambilan keputusan kepada bawahan dan membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka dengan menciptakan suatu lingkungan yang menyenangkan.

4). Manajerial Grid

Pendekatan kepemimpinan jaringan manajerial dikembangkan oleh Robert R. Blake dan James S. Mouton (dalam Sutarto 1991:88), Kerangka konseptual bagi kisi manajerial (*manajerial Grid*) mengasumsikan bahwa pikiran kebanyakan pemimpin bercabang dua yang seharusnya tidak perlu, satu cabang mengenai perhatian terhadap orang dan satu cabang lagi perhatian terhadap produksi.

. Ciri masing-masing perilaku tersebut sama dengan ciri-ciri yang melekat pada struktur tugas untuk perilaku perhatian terhadap produksi dan perilaku tenggang rasa untuk perilaku perhatian terhadap orang.

5). Empat Sistem Manajemen

Dengan mendasarkan pada adanya dua macam perilaku kepemimpinan yaitu perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku yang berorientasi pada orang. Likert(dalam Sutarto 1991:91) membagi gaya kepemimpinan menjadi empat sistem yaitu :

- a. Sistem 1 = otokratis pemerasan, merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa segala masalah yang timbul dalam organisasi semata-mata diputuskan oleh pemimpin.
- b. Sistem 2 = otokratis bijak, sistem ini hampir sama dengan sistem satu, hanya sedikit perbedaannya bahwa bawahan sudah diberi kesempatan memberi komentar terhadap perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Sistem 3 = kepemimpinan konsultasi, merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa dalam menetapkan tujuan, memberikan perintah dan membuat keputusan telah berkonsultasi dengan bawahannya.
- d. Sistem 4 = kepemimpinan peran serta kelompok, merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa semua masalah yang timbul dalam organisasi dipecahkan bersama antara pemimpin dengan bawahan.

6). Teori X dan teori Y

Asumsi-asumsi teori x dan teori y itu dikembangkan oleh Mc Gregor seperti yang dikutip Anthony G. Athos dan Robert E. Coffey (dalam Sutarto 1991:99) adalah sebagai berikut :

Asumsi teori X

1. Pada umumnya orang-orang itu tidak suka bekerja;
2. Orang-orang pada umumnya tidak ambisius hanya memiliki sedikit keinginan untuk bertanggung jawab, dan lebih suka diarahkan;
3. Orang-orang pada umumnya memiliki kemampuan kreatifitas sedikit dalam memecahkan;
4. Motifasi hanya timbul hanya timbul pada level fisiologi dan rasa aman;
5. Orang-orang pada umumnya harus harus diawasi dengan ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Asumsi teori Y

1. Pekerjaan pada hakekatnya seperti bermain apabila kondisinya menyenangkan;
2. Swa-kendali sering sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Orang-orang pada umumnya memiliki kemampuan kreatif untuk memecahkan masalah-masalah organisasi;
4. Motifasi timbul pada level-level sosial, penghargaan dan perwujudan diri serta level fisiologis dan rasa aman;
5. Orang-orang dapat bermusyawarah dan kreatif bekerja apabila dimotifasi dengan rapat.

Kemudian konsep kepemimpinan yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Studi kepemimpinan Universitas Iowa.

Ronald Lippitt dan Ralph K. White dalam Fred Luthans,*organisational behaviour* 1981:413) berpendapat ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. "authoritarian" (otoriter)
2. "democratic" (demokratis)

3. "*laissez-faire*" (kebebasan)

Yang dijabarkan sebagai berikut :

1). Kepemimpinan gaya otoriter

Kepemimpinan gaya otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

Kepemimpinan gaya otoriter antara lain berciri :

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
3. Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan.
4. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
6. Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan .
7. Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
8. Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif.
9. Lebih banyak kritik dari pada pujian.
10. Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat.
11. Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat.
12. Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman.
13. Kasar dalam bertindak.
14. Kaku dalam bersikap.
15. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

Beberapa ciri kepemimpinan gaya otoriter senada dengan pendapat Agarwal (dalam Sutarto 1991:73-74)"pemimpin jenis ini memberikan instruksi secara pasti, menuntut kerelaan, menekankan pelaksanaan tugas, melakukan pengawasan tertutup, izin sangat sedikit atau tiada bawahan mempengaruhi keputusan, tiada saran datang

dari bawahan, memakai paksaan, ancaman dan kekuasaan untuk melaksanakan disiplin serta menjamin pelaksanaannya”.

2). Kepemimpinan gaya demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan dengan cara yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan

Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri:

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
2. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
3. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan .
4. Kebijakanaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
5. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.
6. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
7. Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan .
8. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
9. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif.
10. Pujian dan kritik seimbang.
11. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.
12. Pemimpin meminta kesetiaan para bawahan secara wajar.
13. Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar, pemimpin memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
14. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai.

15. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

Herbert G. Hicks dan Ray C. Gullett (dalam Sutarto 1991:78) menyatakan bahwa dengan kepemimpinan gaya demokratis keluaran mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik, dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antar pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap sama penting dalam menyumbangkan ide dalam pembuatan keputusan.

3). Kepemimpinan gaya kebebasan atau liberal

Kepemimpinan gaya kebebasan atau liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan pada bawahan.

Kepemimpinan liberal antara lain berciri :

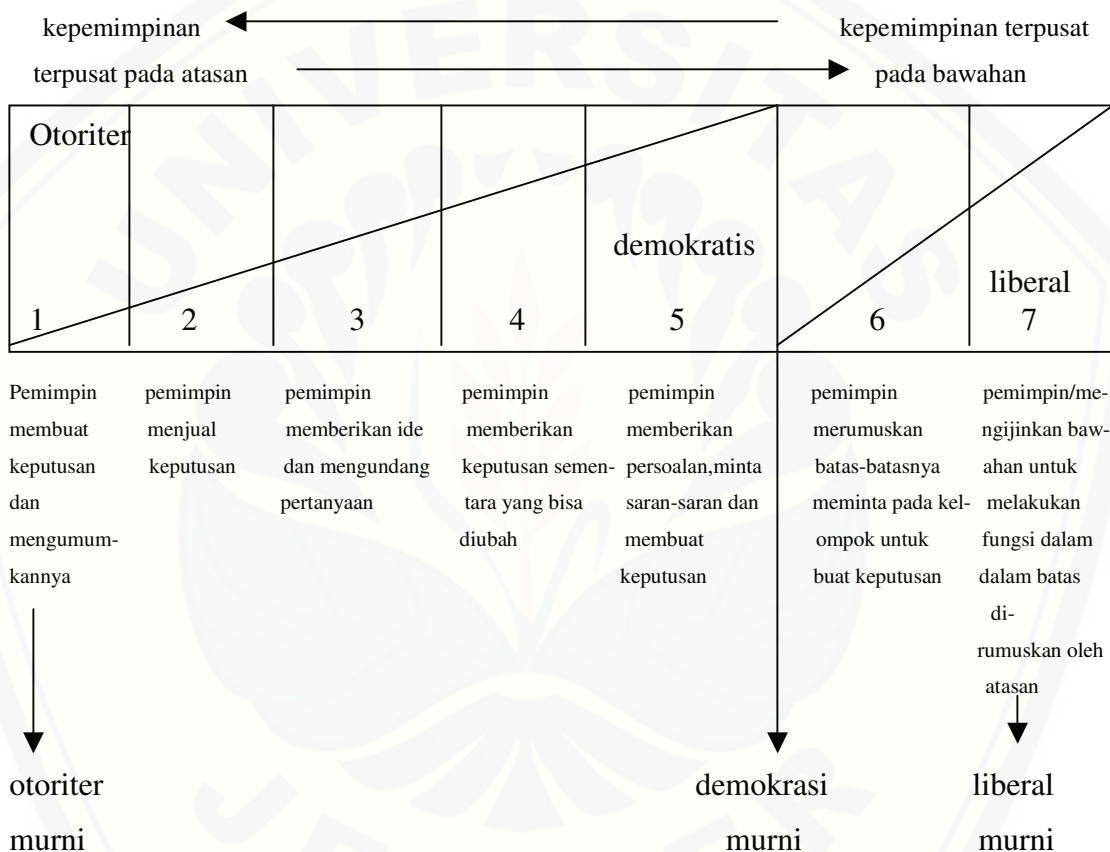
1. Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
3. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
4. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
5. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.
6. Prakarsa selalu datang dari para bawahan.
7. Hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
8. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
9. Kepentingan pribadi lebih utama daripada kepentingan kelompok.
10. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang perorang.

Tentang ciri kepemimpinan gaya liberal ini Herbert G. Hicks dan Ray C. Gullett (dalam Sutarto 1991:78) menyatakan "disini pemimpin mencoba melaksanakan sangat sedikit kontrol atau pengaruh terhadap anggota. Anggota menentukan tujuan dan kebanyakan membiarkan sendiri untuk memutuskan

bagaimana mencapainya. Fungsi pimpinan sebagian besar sebagai anggota kelompok, hanya memberikan nasehat atau pengarahan sejauh diminta”.

Perbandingan antara ketiga gaya kepemimpinan tersebut, khususnya dalam pembuatan keputusan ditunjukkan oleh Robert Tannenbaum dan Warren H.Schmidt dalam Sutarto 1991:80)

Gambar 2.2 Perbandingan tiga gaya kepemimpinan



Mary E.Tramel dan Helen Reynolds (dalam Sutarto 2001:82)

membandingkan kepemimpinan gaya otoriter, demokratis dan liberal sebagai berikut:

Bidang urusan	gaya otoriter	gaya demokratis	gaya liberal
1. pembuat perencanaan	pemimpin	pemimpin dan bawahan	bawahan
2. pemecahan masalah	peminpin	pemimpin dan bawahan	bawahan
3. pembuat keputusan	pemimpin	pemimpin dan bawahan	bawahan
4. arah komunikasi	kebawah	kebawah,atas,menyilang	menyilang

5. tanggung jawab prestasi dirasakan	pemimpin	pemimpin dan bawahan	bawahan
6. tanggung jawab akhir	pemimpin	pemimpin	pemimpin
7. kepercayaan pemimpin kepada bawahan	tidak ada	tinggi	sangat tinggi
8. hubungan pemimpin dengan bawahan	rendah	tinggi	diragukan
9. banyaknya pelimpahan wewenang oleh pemimpin	tidak ada	banyak	sangat banyak
10. manajemen krisis	baik	buruk	kacau
11. manajemen perubahan	buruk	baik	tidak efektif

2.3 Konsep Kepuasan Kerja Pegawai

Tujuan manusia dalam melakukan aktivitas kerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Berbagai cara dilakukan oleh manusia dalam memperoleh suatu prestasi kerja yang baik. Dengan mendapatkan prestasi tersebut maka secara tidak langsung seorang pegawai akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan berujung pada suatu kepuasan kerja tersendiri.

Menurut Handoko (1998:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

”Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyangkut para karyawan atau pegawai yang memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam kerjanya, ini ditunjukkan dalam sikap positif karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya”.

Sedangkan menurut Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa (2007:90) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.”

Adapun keinginan-keinginan yang diharapkan karyawan atau pegawai dari pekerjaannya menurut Anoraga (1993:42) adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Pengharapan terhadap pekerjaan
4. Kesempatan untuk maju
5. Pimpinan yang bijaksana
6. Pekan kerja yang kompak
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik

Kemudian mengenai kepuasan kerja Davis (dalam Mangkunegara, 2000:117) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja". Kemudian Wekly dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2000:117) mendefinisikan "kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya."

Berdasarkan pendapat diatas maka kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung maka pegawai tidak akan merasa puas.

Adapun tolak ukur dari kepuasan kerja merupakan kondisi yang subjektif. Maksudnya bahwa pada setiap individu yang satu dengan yang lain mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena adanya suatu sistem yang berbeda pada masing-masing individu. Sebagaimana diungkapkan oleh Arthur P. Brief dan Ramon J. Aldag (dalam Gibson 1994:48) bahwa:

“Terdapat perbedaan tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain bagi tingkat prestasi yang sama yang disebabkan oleh:

1. Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup.
2. secara aktif mereka turut serta dalam pekerjaan.
3. mereka memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri.
4. mereka memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi.”

Menurut Robbins (1996:179) “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut E.A Locke dalam Robbins (1996:181) “Suatu tinjauan ulang yang ekstensif dari literatur menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”.

Sehingga indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. karakteristik ini yang membuat secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menyebabkan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar-arti, dan segaris dengan pengharapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kondisi yang lebih diinginkan atau dalam

pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja tetapi kunci yang menautkan upah bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, derau, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit). Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat rumah, dalam fasilitas yang bersih relatif modern, dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan bukan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan atau pegawai ditingkatkan bila penyelia dapat bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada mereka.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan harapan dari penulis tentang dua variable dimana akan memberikan suatu kepastian terhadap dasar pemikiran yang telah dituangkan dalam hubungan tersebut. Menurut Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:43):

“Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrument kerja dan teori. Sebagian hasil deduksi dari teori atau proporsi, hipotesa lebih spesifik sifatnya, sehingga lebih siap untuk diuji secara empiris”.

Adapun kriteria dari Hipotesis dikemukakan oleh Moelijarto Tjokrowinongko (1991:40) adalah sebagai berikut:

1. Haruslah mengekspresikan hubungan dua variable atau lebih.
2. Haruslah memungkinkan pengukuran atau pembuktian empirik.
3. Haruslah di luar jangkauan judgement, penelitian hipotesis tidak boleh subyektif.
4. Secara konseptual harus jelas dan ini tergantung pada jelas tidaknya teori yang digunakan.
5. Tujuan harus cukup spesifik sehingga dapat dibuktikan kebenarannya.”

Menurut Sugiono (2001:4) terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif. Dari pendapat Sugiyono, maka hipotesis yang sesuai dengan konsepsi dasar adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0), tidak ada pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Hipotesis Kerja (H_1), ada pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam mengadakan kegiatan penelitian diperlukan suatu aturan yang standar mengenai keilmiah penelitian. Metode ilmiah merupakan cara ilmiah yang digunakan oleh para peneliti untuk mendapatkan data lapangan dengan tujuan tertentu. Metode ini sebagai landasan bergerak dan mendapatkan data-data yang obyektif, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Sutrisno Hadi (1994:4) pengertian metode penelitian adalah:

“Metode research sebagaimana yang kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras, maksudnya untuk menunjang agar pengetahuan yang dicapai suatu research dapat mempengaruhi harga ilmiah setinggi-tingginya”.

Metode research termasuk dalam metode penelitian. Walaupun demikian, tetap ada kesamaan yang amat besar antara metode ini dengan metode-metode penelitian ilmiah lainnya, yakni dalam unsur konsep, proposisi, teori, variabel, hipotesa dan definisi operasional.

Berdasarkan paparan diatas dapat diartikan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel.

3.1 Tipe Penelitian

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005:14) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat pada skala pengukuran ”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab-akibat), Sugiyono (2005:11) mengemukakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau

lebih". Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut



X : perilaku pemimpin sebagai variabel pengaruh

Y : kepuasan kerja bawahan variabel terpengaruh

Dalam model analisis tersebut diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) perilaku pemimpin yaitu dengan variabel terikat (Y) kepuasan kerja bawahan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan segala aktivitas penelitiannya, termasuk mencari data-data objektif yang digunakan untuk menjawab masalah yang telah ditetapkan. Adapun lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Kantor Pariwisata Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Jawa Raya No. 74 Jember 68121.

3.3. Penentuan Populasi

Penelitian yang akan dilaksanakan sebelumnya harus dilakukan penentuan wilayah atau daerah yang akan dijadikan sasaran penelitian yang disebut populasi. Singarimbun dan Effendi (1995:152) menyatakan bahwa, "populasi adalah jumlah keseluruhan analisis yang ciri-cirinya akan dibuka". Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penelitian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bawahan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember yang berjumlah 25 orang.

3.4. Tehnik penentuan sampel

Tehnik penentuan sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Singarimbun dan Effendi (1995:149) berpendapat bahwa, “

Agar hasil yang didapat bisa menggambarkan populasi yang bersangkutan maka ada tiga hal yang harus diperhatikan. Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:150-151) hal-hal tersebut adalah:

“1. Derajat keseragaman dari populasi

Semakin seragam makin kecil sampel yang diambil sehingga satuan elementer dari seluruh populasi itu sudah cukup representative untuk diteliti.

2. Presisi yang dikehendaki dari penelitian.

Semakin tinggi tingkat presisi yang dikehendaki dari penelitian, maka akan semakin besar sampel yang akan diambil.

3. Tenaga, biaya dan waktu

Kalau mengingat presisi yang tinggi maka jumlah sampel harus besar, tetapi bila dana, tenaga dan waktu terbatas maka tidak mungkin mengambil sampel yang besar, ini berarti presisi menurun”.

Berdasarkan pendapat tersebut penulis telah menentukan sampel yang diambil adalah 25 orang. Mengingat jumlah anggota populasi yang sedang, maka tidak ada hambatan tenaga, waktu dan biaya untuk mengambil seluruhnya sebagai sampel. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang perlu digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. yaitu pengambilan populasi untuk dijadikan sampel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:96) bahwa “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jadi seluruh pegawai yang

ada pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember akan dijadikan sampel, yaitu sejumlah 25 orang.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu cara atau langkah untuk pengujian hipotesis. Definisi operasional menjelaskan unsur penelitian bagaimana mengukur secara empiris variabel-variabel didalam penelitian. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan atau operasionalisasi untuk mengukur suatu variabel karena dari variabel yang ada dibagi kedalam indikator-indikator tertentu dan dari indikator tersebut dapat ditarik beberapa item-item yang mungkin timbul. Hal ini akan memudahkan peneliti untuk mengukur dan menganalisa data penelitian.

Seperti yang diungkapkan oleh Singarimbun dan Effendi (1998:460) menyatakan bahwa;

“Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan mengukur suatu variabel dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk-petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi oprasional merupakan suatu informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama”.

Sedangkan menurut Koentjoroningrat (1996:23) menyatakan sebagai berikut:

“Definisi opsional tidak lain dari pada mengubah konsep-konsep yang berupa konstrak itu, dengan kata-kata yang membenarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain”.

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu variabel bebas atau independent dan variabel terikat atau dependent, menurut Sugiyono (2005:39:40) menyatakan bahwa :

“*Variabel bebas* adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependent dan *variabel terikat* adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah “Perilaku Pemimpin” dan variabel terikatnya adalah “Kepuasan Kerja

Jadi yang dimaksud dengan definisi operasional adalah penjabaran konsep-konsep yang telah ditentukan sebagai variabel kedalam pengertian yang lebih konkret dan dapat diukur.

Dengan demikian dalam penelitian terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu:

1. Operasionalisasi variabel pengaruh (X), yaitu perilaku pemimpin.
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y), yaitu kepuasan kerja pegawai.

3.5.1.Operasionalisasi Variabel Perilaku Pemimpin (Variabel X)

Seperti yang dijelaskan di awal tadi bahwa perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diwujudkan pemimpinnya dan suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpinnya dan pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dalam hal ini untuk membahas variabel pengaruh (variabel X), yaitu perilaku kepemimpinan dalam hal ini ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1). Definisi operasional gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu:

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata-mata

Indikatornya

Dalam pencapaian tujuan diputuskan sendiri oleh pimpinan

- 2). Definisi operasional gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu:

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan

Indikatornya

Dalam pencapaian tujuan dilakukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan

3). Definisi operasional gaya Kepemimpinan Liberal yaitu

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditentukan dengan cara berbagai yang dilakukan lebih banyak diserahkan pada bawahan.

Indikatornya

Dalam pencapaian tujuan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan

Dalam penulisan ini instrumen yang penulis pakai dalam menentukan gaya kepemimpinan (apakah otoriter, demokratis, liberal) menggunakan 11 instrumen, yaitu :

1. Pembuat perencanaan
2. Pemecahan masalah
3. Pembuat keputusan
4. Arah komunikasi
5. Tanggung jawab prestasi dirasakan
6. Tanggung jawab akhir
7. Kepercayaan pemimpin kepada bawahan
8. Hubungan pemimpin dengan bawahan
9. Banyaknya pelimpahan wewenang oleh pemimpin
10. Manajemen krisis
11. Manajemen perubahan

3.5.2 Operasionalisasi Variable Kepuasan Kerja Pegawai (variable Y)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada konsepsi dasar, maka kepuasan kerja pegawai di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

Hal ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

1. Rasa suka terhadap pekerjaan.
2. Pemberian pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan.

b. ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil.

Hal ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

1. Upah (gaji).
2. promosi.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan tugas yang baik.

Hal ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

1. Kondisi ruangan bekerja.
2. Fasilitas kelengkapan dalam bekerja.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan bukan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hal ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

1. Hubungan dengan rekan kerja.

2. Hubungan dengan atasan.

3.6. Teknik pengumpulan data

Dalam suatu penelitian, data menjadi suatu hal yang penting karena data akan mempermudah dalam menganalisis suatu masalah. Hakekat kegiatan penelitian berusaha memperoleh data untuk menyelesaikan beberapa fenomena yang akan dibahas. Untuk mendapatkan data-data dengan objek penelitian yang akurat maka harus digunakan teknik-teknik yang tepat. Adapun teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Observasi

Pengertian observasi menurut Hadi (1995:198) adalah sebagai berikut sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas sebenarnya tidaklah hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan dengan mata kepala saja melainkan jenis pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jadi observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui pengamatan dan pencatatan di wilayah penelitian secara sistematis mengenai fenomena-fenomena, tingkah laku atau kejadian-kejadian yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Teknik Interview (wawancara)

Wawancara menunjukkan adanya proses interaksi dan komunikasi. Hadi (1995:192) menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Wawancara merupakan proses tanya jawab lisan, di mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat lainnya mendengar dengan telinganya sendiri, tampaknya merupakan alat pengumpulan data bahwa: informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial baik yang terpendam maupun manifest”.

Dari pernyataan tersebut dimaksudkan bahwa interfew atau wawancara merupakan bentuk komunikasi, Tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden secara sistematis dan tetap berdasarkan kepada tujuan penelitian. Hal ini akan memperjelas pengumpulan data.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik Dokumentasi sebagai salah satu cara pengumpulan data dengan menggunakan arsip-arsip, surat-surat dokumen-dokumen, yang berfungsi sebagai sarana dalam pengumpulan data sebagai sumber informasi. Hal ini juga digunakan sebagai pelengkap dari data yang telah diperoleh melalui tehnik yang lainnya. Menurut Hadari Nawawi (1992:133) teknik dokumentasi adalah :

“Teknik mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat teori, dalil, atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Oleh karena dalam setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah, maka kegiatan studi kepustakaan ini menjadi sangat penting”.

4. Teknik Kuesioner

Merupakan suatu cara unuk memperoleh data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden.

Menurut Hadari Nawawi (1992:134), teknik kuesioner adalah :

”Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Sebagaimana interview, dalam kuesioner pertanyaan yang disampaikan adalah untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya sendiri. Dengan kata lain kedua alat pengumpulan data itu berisi self report atau laporan tentang diri sendiri” (1983: 117).

Data yang diperoleh melalui kuisisioner, pengukurannya menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2005:107), bahwa ”Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan disini telah dimodifikasi dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan jawaban berdasarkan alasan berikut, seperti yang dikemukakan Hadi (1995:60) yaitu :

”(1) Kategori undecided (kategori jawaban di tengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya) bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak atau bahkan ragu-ragu. Kategori yang ganda arti (multi interpretable) ini tentu tidak diharapkan dalam instrumen. (2). Tersedia jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (central tendencieffect) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah pernah atau tidak pernah.”

Adapun penyederhanaan tingkat bertujuan menghindarkan jawaban ganda arti dan membantu responden, sehingga ada kejelasan jawaban yang diberikan oleh responden dari daftar pertanyaan yang ada pada kuisioner. Berdasarkan alasan tersebut maka penulis menggunakan pengukuran dengan item-item sebagai berikut :

1. Jawaban a, diberi skor 3.
2. Jawaban b, diberi skor 2.
3. Jawaban c, diberi skor 1.

3.3 Metode analisis data

Metode analisis data merupakan langkah bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan menguji kembali tingkat kebenaran hipotesis dengan menganalisis dan menginterpretasikan data. Sebagaimana diungkapkan Singarimbun dan effendi (1995:163) bahwa, ”proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dicapai untuk diinterpretasikan”.

Berdasarkan pengertian tersebut analisis data dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Analisis data kualitatif

Apabila data yang dikumpulkan itu hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikasi.

- b) Analisis data kuantitatif

Apabila data yang dikumpulkan itu besar dan mudah diklasifikasikan dalam kategori-kategori.

Adapun yang dimaksudkan dengan analisis data kualitatif dan kuantitatif menurut Koentjaraningrat (1997:32) adalah :

- a. Analisis data kualitatif adalah : apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah kecil, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, sehingga dapat disusun kedalam struktur klasifikasi.
- b. Analisis data kuantitatif adalah : apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah besar”.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang mempunyai sifat menggunakan data dalam angka-angka”. Hal ini sesuai dengan dengan pendapat Sutrisno Hadi (1989:21) bahwa :

“ Metode analisis data statistik adalah cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan data, menyelidiki dan menganalisis data dan penyelidikan yang berwujud angka-angka”. Setelah data terkumpul, maka dianalisis menggunakan statistik non parametrik yakni dengan analisis Chi Square (X^2)”.

Adapun rumus Chi Square (X^2) sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h^2} \quad (\text{Sutrisno Hadi. 1987: 317})$$

Keterangan :

X^2 : Chi Kuadrat

f_o : frekuensi yang diperoleh dari (diobservasi dalam) sampel

f_h : frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi

Sebelum menganalisis dengan Chi-Kuadrat (X^2) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menerapkan analisis Chi-Kuadrat (X^2) tersebut, yaitu perlu adanya langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi observasi pada tabel kontingensi $k \times b$, dengan menggunakan k kolom untuk kelompok dan b baris untuk kondisi-kondisi yang berlainan.
2. Menentukan frekuensi diharapkan untuk masing-masing sel dengan cara menemukan perkalian dari jumlah sel baris dengan jumlah sel kolom dan membaginya dengan jumlah total independen (N).

$$f_h = \frac{(\text{total frek. sekolom}) \times (\text{total frek. sebaris})}{N}$$

(Sutrisno Hadi, 1987: 332)

3. Menghitung (X^2).
4. Menentukan db (derajat kebebasan), sebelum menentukan signifikansi dari X^2 , maka terlebih dahulu dicari db-nya. Hal ini dipergunakan untuk memudahkan pencarian X^2 dan tabel C.
5. Menentukan signifikansi X^2 dengan acuan tabel C. Bila kemungkinan yang diberikan untuk harga observasi X^2 , harga db itu sama dengan atau lebih kecil dari α maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.