



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENYELESAIAN
KONFLIK KARYAWAN PADA PT. JEMBER
INTERMEDIA PERS**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

FANANI ABDUL JABAR
NIM. 000810201011

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK KARYAWAN PADA PT. JEMBER INTERMEDIA PERS

Nama Mahasiswa : Fanani Abdul Jabar

N I M : 000810201011

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, MM
NIP. 131 658 392

Purnamie Titisari, SE, Msi
NIP. 132 258 070

Ketua Jurusan Manajemen,

Dra. Diah Yuli Setiarini, MSi
NIP. 131 624 474

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada

Allah SWT sebagai pembimbing gerak langkahku

Nabi Muhammad SAW sebagai panutan hidupku

Ayah dan Bunda yang senantiasa mendoakan dialam sana

Kakak tercinta yang selalu membimbingku

Teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi

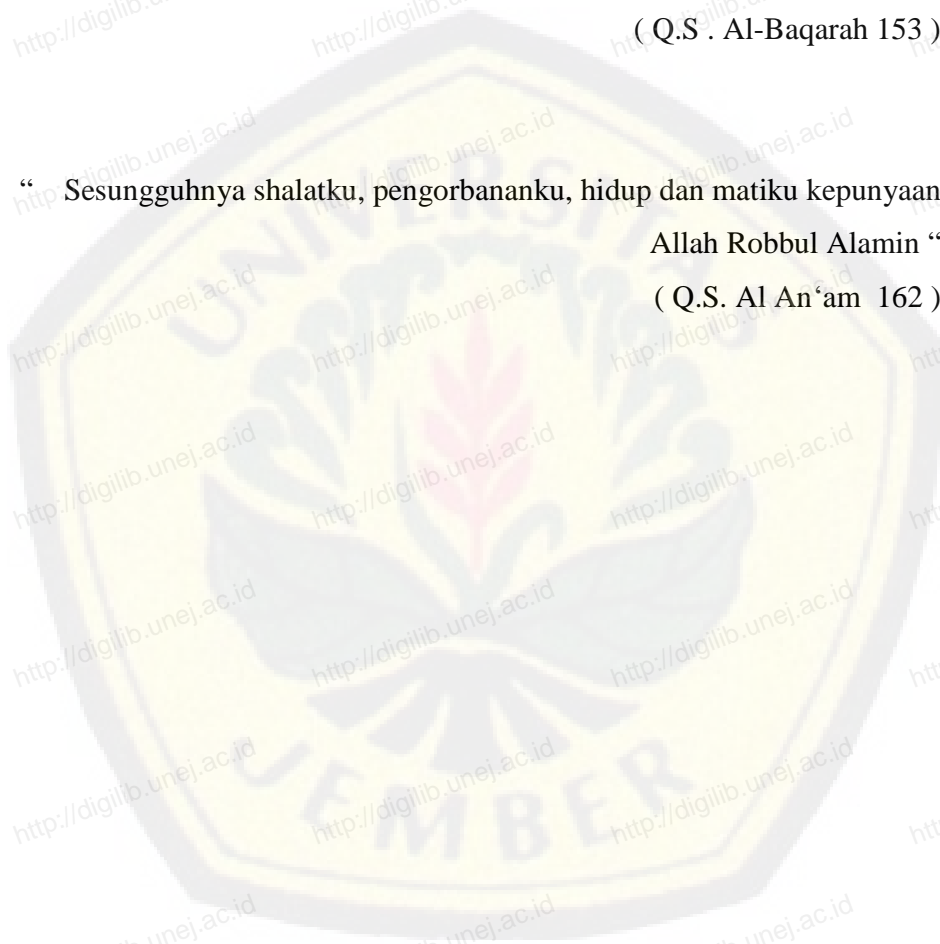
**Semua teman di Lotus dan Jaya Cell yang selalu memberi semangat
dalam mengerjakan skripsi ini**

Dan seseorang dalam penantian hidupku

MOTTO

“ Hai orang - orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang - orang yang sabar “
(Q.S . Al-Baqarah 153)

“ Sesungguhnya shalatku, pengorbananku, hidup dan matiku kepunyaan Allah Robbul Alamin “
(Q.S. Al An'am 162)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, berkat serta pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan tenaga dan pikiran yang tak ternilai, untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yuli Setiarini, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku Pembimbing I yang telah mencurahkan pikiran dan waktu untuk memberikan bimbingan pada penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Purnamie Titisari, SE, Msi selaku pembimbing II yang dengan sabar senantiasa memberikan arahan dan petunjuk juga dorongan semangat agar skripsi ini cepat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama menempuh mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. All M. Yang telah memberi kesan selama kuliah di Universitas Jember.
7. Bpk. Samsudin Adlawi sebagai pimpinan PT. Jember Intermedia Pers bersama staf atas kerjasamanya memberikan data bagi penelitian ini.
8. Semua rekan-rekan yang telah berpartisipasi sehingga skripsi ini selesai.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Jember, Januari 2008

Penulis

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jember Intermedia Pers yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada usaha penerbitan yang lebih dikenal dengan sebutan Radar Jember yang berlokasi di Jalan A. Yani No.99 Jember. PT. Jember Intermedia Pers melalui produk harian Radar Jember sebagai salah satu surat kabar harian lokal yang cukup menambah informasi dan cakupan bacaannya sangat potensial bagi masyarakat sekitarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari : mengembangkan visi, mengembangkan komitmen dan kepercayaan terhadap penyelesaian konflik karyawan pada PT. Jember Intermedia Pers.

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Data diperoleh melalui wawancara dan pengisian kuisioner kepada karyawan PT. Jember Intermedia Pers. Sedangkan metode pengambilan sampel adalah metode *Purposive Sampling*.

Analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji asumsi klasik. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kesemua variabel bebas memiliki pengaruh yang bernilai positif, selain itu hasil uji t menunjukkan bahwa variabel mengembangkan visi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap penyelesaian konflik karyawan yaitu sebesar 61,3%. Sedangkan berdasarkan hasil analisis uji F semua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (penyelesaian konflik).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	5
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	5
2.1.2 Mengembangkan Visi	8
2.1.3 Mengembangkan Komitmen dan Kepercayaan.....	9
2.1.4 Konflik	10
2.1.4.1 Konflik Destruktif dan Konstruktif	11
2.1.4.2 Tipe-tipe konflik	11

2.2	Tinjauan Penelitian Sebelumnya Penelitian Sebelumnya	13
2.3	Kerangka Konseptual	13
2.4	Hipotesis	17

III. METODE PENELITIAN

3.1	Rancangan Penelitian	18
3.2	Populasi dan sampel	18
3.3	Jenis dan Sumber Data	19
3.4	Teknik Pengumpulan Data	19
3.5	Definisi Operasional Variabel	19
3.5.1	Identifikasi Variabel	19
3.5.2	Defenisi Variabel	20
3.6	Metode Analisis Data	21
3.6.1	Uji Validitas	21
3.6.2	Uji Reliabilitas	22
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	23
3.6.4	Pengujian dengan Uji F	24
3.6.5	Pengujian dengan Uji t	25
3.6.6	Uji Asumsi Klasik	26
3.7	Kerangka Pemecahan Masalah	27

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

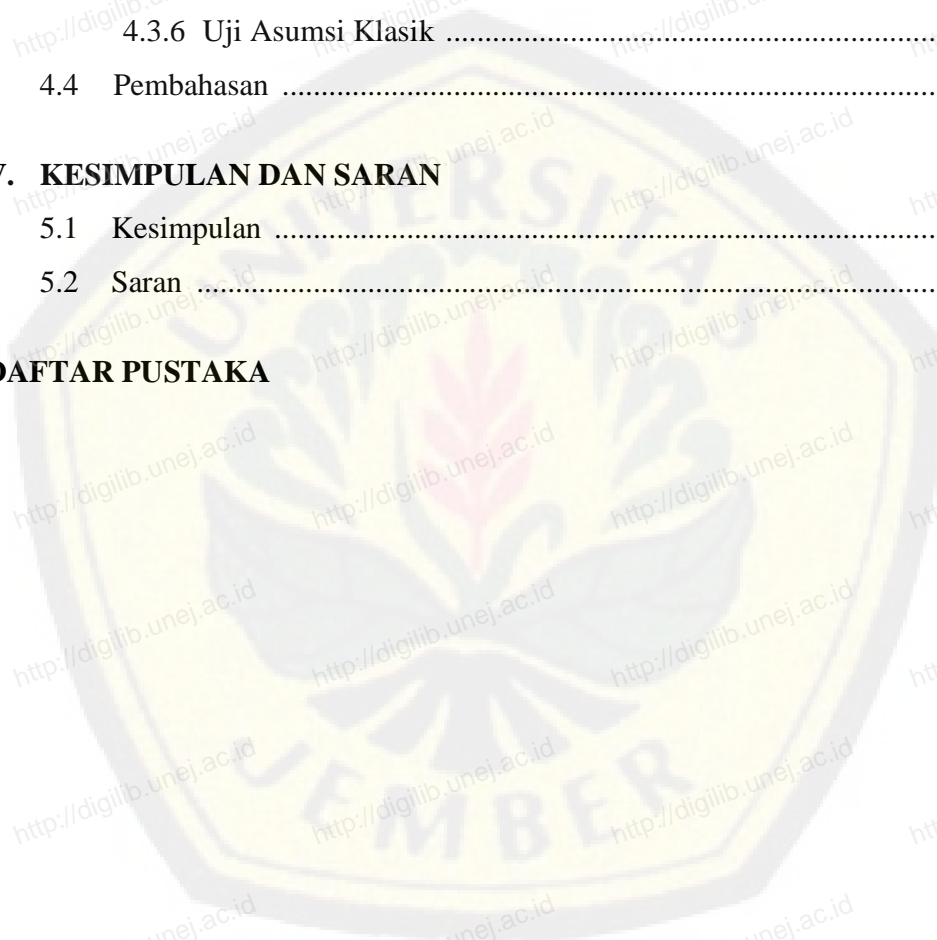
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	30
4.1.2	Tujuan Perusahaan	31
4.1.3	Daerah Pemasaran	31
4.2	Struktur Organisasi	31
4.2.1	Tugas dan Wewenang	33
4.3	Analisis Data	36

4.3.1 Uji Validitas	40
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	42
4.3.4 Uji F	43
4.3.5 Uji t	44
4.3.6 Uji Asumsi Klasik	47
4.4 Pembahasan	48

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

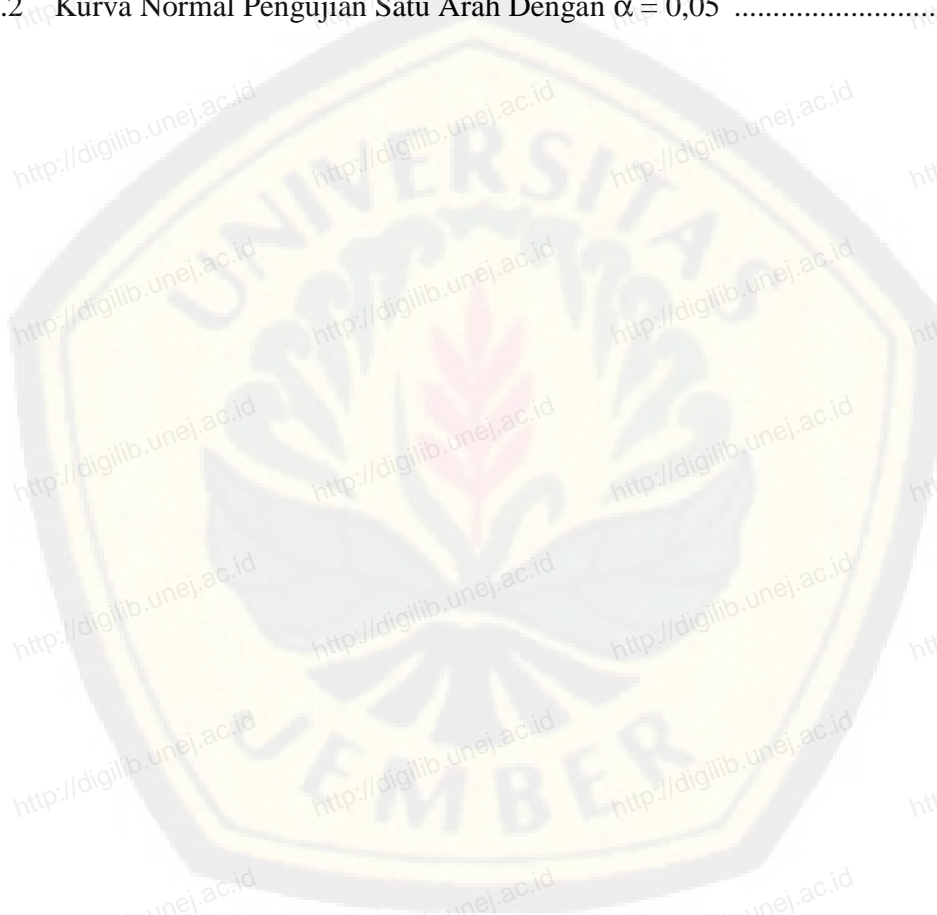


DAFTAR TABEL

2.1	Perbedaan Penelitian Ini dan Penelitian Sebelumnya	16
3.1	Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen	23
4.1	Rekapitulasi Variabel Mengembangkan Visi (X_1)	36
4.2	Rekapitulasi Variabel Mengembangkan Komitmen dan Kepercayaan (X_2) ..	37
4.3	Rekapitulasi Variabel Penyelesaian Konflik Karyawan (Y)	39
4.4	Validitas Variabel Penyelesaian Konflik (Y)	40
4.5	Validitas Variabel Mengembangkan Visi (X_1)	41
4.6	Validitas Variabel Mengembangkan Komitmen dan Kepercayaan (X_2)	41
4.7	Reliabilitas Instrumen Pertanyaan	42
4.8	Hasil Uji Regresi Berganda	42
4.9	Hasil Pengolahan Data Uji F	44
4.10	Hasil Uji t	45
4.11	Nilai Koefisien Hasil Analisis Regresi Berganda	45
4.12	Nilai VIF	47

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	17
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	28
4.1 Struktur Organisasi PT. Jember Intermedia Pers	32
4.2 Kurva Normal Pengujian Satu Arah Dengan $\alpha = 0,05$	44



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Hasil Skoring Kuisisioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Gledser)
- Lampiran 7 : Tabel t dan Tabel r
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Pemberian Ijin Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

