



UNIVERSITAS INDONESIA

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
SUPERVISOR DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PERAWATAN BANGUNAN DAN FASILITAS
PT FAJAR MEKAR INDAH AREA GEDUNG BIDADARA

SKRIPSI

EKA PRASETIAWATI
0706212655

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
DEPOK

JUNI 2009



UNIVERSITAS INDONESIA

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
SUPERVISOR DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PERAWATAN BANGUNAN DAN FASILITAS
PT FAJAR MEKAR INDAH AREA GEDUNG BIDADAKARA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Sosial dalam bidang Ilmu Administrasi

EKA PRASETIAWATI
0706212655

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
DEPOK

JUNI 2009

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Eka Prasetiawati
NPM : 0706212655
Tanda Tangan :
Tanggal : 30 Juni 2009



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Eka Prasetiawati

NPM : 0706212655

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional *Supervisor* Dengan Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Bangunan Dan Fasilitas PT Fajar Mekar Indah Area Gedung Bidakara

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Waluyo Iman Isworo, M.Ec (PA) (.....)

Ketua Sidang : Dr. Djaka Permana, M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Drs. M. Azis Muslim, M.Si (.....)

Penguji Ahli : Dra. Lina Miftahul Jannah, M.Si (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 30 Juni 2009

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul **”Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional *Supervisor* Dengan Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Bangunan Dan Fasilitas PT Fajar Mekar Indah Area Gedung Bidakara ”** ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial dalam bidang Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Saya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, M.A., FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Drs. Muh. Azis Muslim, M.Si., selaku Sekretaris Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Drs. Achmad Fauzi, M.E., selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
5. Dr. Walujo Iman Isworo, M.Ec. (PA) selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
6. Dr. Djaka Permana, M.Si selaku Ketua Sidang.
7. Drs. Muh. Azis Muslim, M.Si selaku Sekretaris Sidang.
8. Dra. Lina Miftahul Jannah, M.Si selaku Penguji Ahli.
9. Seluruh staf sekretariat program Ekstensi dan seluruh staf perpustakaan, atas pelayanan dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

10. Terkhusus untuk suami dan anakku tercinta yang dengan segenap kasih sayangnya selalu memberikan semangat, dukungan serta pengertian selama menyusun skripsi ini.
11. Kedua orang tua dan adik-adikku tersayang yang tidak pernah berhenti memberikan bantuan dan dukungan serta bantuan baik moril maupun materil.
12. Rekan-rekan yang senasib dan seperjuangan di FISIP Universitas Indonesia yang tiada dapat terlupakan semua kebaikannya kepada penulis selama ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saran dan kritik yang membangun senantiasa penulis terima guna melengkapi dan menyempurnakan laporan penelitian dalam skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat serta menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Depok, 30 Juni 2009

Eka Prasetiawati

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Prasetiawati
NPM : 0706212655
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional *Supervisor* Dengan Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Bangunan Dan Fasilitas PT Fajar Mekar Indah Area Gedung Bidakara” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 30 Juni 2009

Yang Menyatakan

(Eka Prasetiawati)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Permasalahan	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Signifikansi Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
2 KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.2 Konstruksi Model Teoritis	10
2.2.1 Kepemimpinan	10
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1.3 Pendekatan Teori Kepemimpinan	12
2.2.1.4 Perilaku Kepemimpinan & Kematangan Bawahan	16
2.2.1.5 Model Kepemimpinan Situasional Paul Hersey & Ken Blanchard	18
2.2.2 Kinerja	23
2.2.2.1 Pengertian Kinerja	23
2.2.2.2 Penilaian Kinerja	23
2.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja ...	24
2.3 Model Analisa	25
2.4 Hipotesis	26
2.5 Operasional Konsep	27
2.6 Metode Penelitian	29
2.6.1 Pendekatan Penelitian	29
2.6.2 Jenis/Tipe Penelitian	29
2.6.3 Populasi dan Sampel Penelitian	31
2.6.4 Lokasi Penelitian	31
2.7 Teknik Pengolahan & Analisis Data	32
2.8 Keterbatasan Penelitian	33

3	GAMBARAN UMUM PT FAJAR MEKAR INDAH	35
3.1	Sejarah Singkat Perusahaan	35
3.2	Visi dan Misi Perusahaan	35
3.2.1	Visi	35
3.2.2	Misi	36
3.3	Unit Penunjang	36
3.4	Sumber Daya Manusia pada PT FMI	37
3.5	Bagian Perawatan Bangunan dan Fasilitas	38
3.6	Kepemimpinan pada PT FMI	40
3.6.1	Kepemimpinan <i>Supervisor</i> Bagian PrBF	41
4	ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL SUPERVISOR DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWATAN BANGUNAN DAN FASILITAS PT FAJAR MEKAR INDAH AREA GEDUNG BIDADAKARA	43
4.1	Analisis Distribusi Frekuensi	43
4.1.1	Data Responden	43
4.1.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.1.2	Berdasarkan Usia	44
4.1.1.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4.1.1.4	Berdasarkan Status Perkawinan	46
4.1.1.5	Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.1.2	Data Jawaban Responden	48
4.1.2.1	Berdasarkan Kategori <i>Telling</i>	48
4.1.2.2	Berdasarkan Kategori <i>Selling</i>	52
4.1.2.3	Berdasarkan Kategori <i>Participating</i>	55
4.1.2.4	Berdasarkan Kategori <i>Delegating</i>	58
4.1.2.5	Berdasarkan Kategori Kinerja Karyawan	67
4.2	Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Karyawan	73
4.3	Analisis Korelasi Antara Kategori -Kategori Pada Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Karyawan	74
4.3.1	Analisis Korelasi Antara Kategori <i>Telling</i> Pada Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	74
4.3.2	Analisis Korelasi Antara Kategori <i>Selling</i> Pada Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	75
4.3.3	Analisis Korelasi Antara Kategori <i>Participating</i> Pada Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	76
4.3.4	Analisis Korelasi Antara Kategori <i>Delegating</i> Pada Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	77
5	SIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Simpulan	78
5.2	Saran	78
	DAFTAR REFERENSI	79
	LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep	26
Tabel 2.2. Tabel Kategori	32
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	44
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.6. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Telling</i> (1)	46
Tabel 4.7. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Telling</i> (2)	47
Tabel 4.8. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Telling</i> (3).....	47
Tabel 4.9. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Telling</i> (4)	48
Tabel 4.10. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Telling</i> (5)	48
Tabel 4.11. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Selling</i> (1)	50
Tabel 4.12. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Selling</i> (2)	50
Tabel 4.13. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Selling</i> (3)	51
Tabel 4.14. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Selling</i> (4)	52
Tabel 4.15. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Participating</i> (1)	53
Tabel 4.16. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Participating</i> (2)	54
Tabel 4.17. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Participating</i> (3)	54
Tabel 4.18. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Participating</i> (4)	55
Tabel 4.19. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Participating</i> (5)	56
Tabel 4.20. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Delegating</i> (1)	57
Tabel 4.21. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Delegating</i> (2)	57
Tabel 4.22. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Delegating</i> (3)	58
Tabel 4.23. Persepsi Karyawan terhadap Kategori <i>Delegating</i> (4)	58
Tabel 4.24. Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	62
Tabel 4.25. Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	63
Tabel 4.26. Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i>	64
Tabel 4.27. Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i>	65

Tabel 4.28 Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional <i>Supervisor</i> bagan PrBF PT FMI	66
Tabel 4.29. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (1)	67
Tabel 4.30. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (2)	68
Tabel 4.31. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (3)	68
Tabel 4.32. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (4)	69
Tabel 4.33. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (5)	69
Tabel 4.34. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (6)	70
Tabel 4.35. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (7)	70
Tabel 4.36. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (8)	71
Tabel 4.37. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (9)	71
Tabel 4.38. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (10)	72
Tabel 4.39. Persepsi Karyawan terhadap Dimensi Kinerja (11)	72
Tabel 4.40. Uji Korelasi Spearman (1)	73
Tabel 4.41. Uji Korelasi Spearman (2)	74
Tabel 4.42. Uji Korelasi Spearman (3)	75
Tabel 4.43. Uji Korelasi Spearman (4)	76
Tabel 4.44. Uji Korelasi Spearman (5)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tingkat Kematangan Pengikut	16
Gambar 2.2 Gaya Kepemimpinan	17
Gambar 2.3 Model Analisis	25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2 Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	88
Lampiran 3 <i>Frequency Table</i>	89
Lampiran 4 Struktur Organisasi PT FMI area Gedung Bidakara	100
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	101

