

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KOMUNIKASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)



TESIS

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 2

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

Rini Sugarsih Duki Saputri

1430115410013

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rini Sugiarsih Duki Saputri

NIM : 14030115410013

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya susun dengan judul :

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari tesis atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 30 Desember 2019

Pembuat pernyataan,

Rini Sugiarsih

NIM. 14030115410013

UNIVERSITAS DIPONEGORO
MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan**

(Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)

Disusun oleh:

Nama : Rini Sugiarsih Duki Saputri

NIM : 14030115410013

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Komunikasi Strategis

Telah disetujui di depan tim pengaji

Semarang, 30 Desember 2019

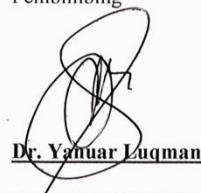
Ketua Program Studi



Dr. Nurul Hasfi

NIP. 197908312006042001

Pembimbing



Dr. Yanuar Lugman

NIP. 197601302003121002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

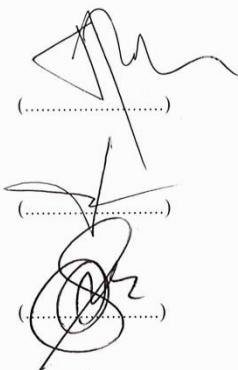
Nama : Rini Sugarsih Duki Saputri
NIM : 14030115410013
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Komunikasi Strategis
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)

Telah dipertahankan dalam ujian sidang tesis Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro pada:

Hari : Senin
Tanggal : 30 Desember 2019

Dan dinyatakan **Lulus**

Pengaji Ketua : Dr. Turnomo Rahardjo



(.....)



(.....)



(.....)

Anggota : Dr. Adi Nugroho

Pembimbing : Dr. Yanuar Luqman

My Success is only by Allah

(Q.S Huud: 88)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya selama penulis menempuh pendidikan Strata 2. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak hanya mengandalkan kerja keras penulis semata, melainkan juga berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Yanuar Luqman selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk membimbing dan memberikan saran-saran konstruktif bagi penulis selama penyusunan tesis ini hingga selesai.
2. Dr. Nurul Hasfi selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan saran-saran konstruktif bagi penulis dalam penyusunan tesis.
3. Dr. Turnomo Rahardjo dan Dr. Adi Nugroho selaku dosen penguji yang telah memberikan saran-saran konstruktif bagi penulis dalam penyusunan tesis.
4. Bapak dan Ibu dosen Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bimbingan dan berbagi ilmu kepada penulis selama menempuh studi.
5. Keluarga besar Sekretariat Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu memberikan *update* informasi kegiatan akademik bagi penulis.
6. CV Agung Mitra Sejahtera, pimpinan beserta staf yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis dalam mengumpulkan data primer dan data sekunder.
7. Kedua orang tua, adik adik tercinta, suami tercinta dan juga anak yang saya sayangi Tania, yang selalu mensupport, memberikan motivasi dan tak lelah memanjatkan doa demi kelancaran penulis untuk menyelesaikan studi.
8. Giza, Mbak Shella, Mbak Aulia, Mbak Tia, Niko dan keluarga besar Mikom 8 yang memotivasi untuk segera menyelesaikan studi.

9. Serta teman-teman seperjuangan PPT (Para Pemburu Toga) Oji, Maria, Cindy, Mbak Najmi, Mas Triyas dan Mbak Ira yang senantiasa setiap hari menemani kerja di perpustakaan.

Semarang, 30 Desember 2019

Rini Sugarsih

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)

Nama : Rini Sugarsih Duki Saputri

NIM : 14030115410013

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek penting diantaranya adalah komunikasi dan kepemimpinan. Komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Semakin positif iklim komunikasi organisasi itu terbentuk maka kinerja akan semakin meningkat. Begitupun dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, bahwa semakin buruk gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin menurun, sebaliknya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin tidak puas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Agung Mitra Sejahtera. Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 45 karyawan dipilih untuk menjadi sample.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,8%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 46% responden berasumsi bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan otokratis. Variabel iklim komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang cenderung rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor yang harus diperhatikan oleh CV Agung Mitra Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Title	: The Effect of Leadership Style, Communication Climate and Job Satisfaction on Employee Performance (Study on CV Agung Mitra Sejahtera)
Name	: Rini Sugiarsih Duki Saputri
NIM	: 14030115410013

The performance of an organization is strongly influenced by several important aspects including communication and leadership. Communication that is maintained continuously in an organization will slowly form an organizational communication climate. The more positive the organizational communication climate is formed, the performance will increase. Likewise with the applied leadership style, that the worse the leadership style the employee's performance decreases, conversely the better the leadership style the employee's performance increases. The more satisfied the employee will increase the employee's performance, and conversely the more dissatisfied the employee, the lower the employee's performance.

This study aims to determine the effect of leadership style, organizational climate and job satisfaction on employee performance at CV Agung Mitra Sejahtera. In this study, the entire population of 45 employees was chosen to be the sample.

The results showed that the variables of leadership style, communication climate and job satisfaction jointly influenced employee performance by 47.8%. The results also showed that as many as 46% of respondents assumed that the leadership style used was an autocratic leadership style. The variables of communication climate, job satisfaction and employee performance are in the medium category which tends to be low. This shows that leadership style, communication climate and job satisfaction are three factors that must be considered by CV Agung Mitra Sejahtera to improve employee performance.

Keywords: leadership style, communication climate, job satisfaction, employee performance.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Pernyataan Keaslian	ii
Halaman Pengesahan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Abstraksi	viii
<i>Abstract</i>	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xxi

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian	13
1.4.1. Signifikansi Akademis.....	13
1.4.2. Signifikansi Praktis.....	14
1.4.3. Signifikansi Sosial	14
1.5. Kerangka Teori	15
1.5.1. Penelitian Terdahulu (<i>State of The Art</i>)	15

1.5.2. Kebaruan Penelitian.....	19
1.5.3. Paradigma Penelitian	19
1.5.4. Teori Strukturasi.....	20
1.5.5. Teori Empat Sistem	24
1.5.6. Teori Kognitif Sosial	26
1.5.7. Kerangka Kognitif Sosial	28
1.5.8. Gaya Kepemimpinan	32
1.5.9. Iklim Komunikasi Organisasi.....	36
1.5.10. Kepuasan Kerja	40
1.5.11. Kinerja Karyawan	42
1.5.12. Hubungan Antar Variabel	44
1.5.12.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja	44
1.5.12.2. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja	46
1.5.12.3. Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja.....	48
1.5.12.4. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	50
1.6. Hipotesis	53
1.7. Definisi Konseptual	54
1.7.1. Gaya Kepemimpinan	54
1.7.2. Iklim Komunikasi Organisasi.....	54
1.7.3. Kepuasan Kerja.....	55
1.7.4. Kinerja Karyawan.....	55
1.8. Definisi Operasional	55
1.9. Metoda Penelitian	58
1.9.1. Tipe Penelitian.....	58
1.9.2. Populasi dan Sampel.....	58
1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel	59
1.9.4. Jenis dan Sumber Data	59
1.9.5. Skala Pengukuran	60
1.9.6. Teknik Pengumpulan Data	61
1.9.7. Instrumen Penelitian	62

1.9.8. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
1.9.8.1. Uji Validitas	62
1.9.8.2. Uji Reliabilitas.....	63
1.9.9. Teknis Analisis Data.....	64
1.9.9.1. Analisis Data Regresi Linier Berganda	64
1.9.9.2. Persamaan Regresi Linier.....	65
1.9.10. Keterbatasan Penelitian	69
 BAB II GAMBARAN UMUM CV AGUNG MITRA SEJAHTERA.....	71
2.1. Profil CV Agung Mitra Sejahtera	71
2.2. Visi dan Misi CV Agung Mitra Sejahtera.....	72
2.3. Strategi Perusahaan	73
2.4. Logo Perusahaan	73
2.5. <i>Tagline</i> Perusahaan	73
2.6. Struktur Organisasi	74
2.7. Karakteristik Responden	75
2.7.1. Jenis Kelamin	75
2.7.2. Usia.....	76
2.7.3. Pendidikan.....	77
2.8. Deskripsi Pekerjaan	79
2.8.1. Penjelasan Struktural.....	79
2.8.2. Penjelasan Hal Komunikasi Organisasi CV Agung Mitra Sejahtera	80
 BAB III ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN	83
3.1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	83
3.1.1. Proses Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	84
3.1.2. Proses Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	85
3.2. Analisis Deskriptif pada Instrumen Penelitian.....	87

3.3. Analisis Tabel Distribusi Frekuensi Terhadap beberapa Indikator.....	88
3.3.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁).....	88
3.3.2. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁)	97
3.3.3. Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi (X ₂).....	99
3.3.4. Kategorisasi Variabel Iklim Komunikasi (X ₂).....	110
3.3.5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X ₃)	112
3.3.6. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	118
3.3.7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	120
3.3.8. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	131

BAB IV UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN..... 134

4.1. Pengujian Hipotesis	135
4.1.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	135
4.1.1.1. Koefisien Determinasi.....	135
4.1.1.2. Analisis Regresi Sederhana.....	136
4.1.1.3. Uji T	138
4.1.2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	139
4.1.2.1. Koefisien Determinasi.....	139
4.1.2.2. Analisis Regresi Sederhana.....	140
4.1.2.3. Uji T	142
4.1.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	143
4.1.3.1. Koefisien Determinasi	143
4.1.3.2. Analisis Regresi Sederhana	144
4.1.3.3. Uji T.....	145
4.1.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	147
4.1.4.1. Koefisien Determinasi	147
4.1.4.2. Uji Pengaruh Simultan (F Test).....	148
4.1.4.3. Uji Parsial (T Test)	150
4.2. Analisis Hubungan Antar Variabel.....	151

4.2.1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	151
4.2.2. Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	153
4.2.3. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	161
4.2.4. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	163
 BAB V PENUTUP	 170
5.1. Simpulan	170
5.2. Implikasi Hasil Studi.....	172
5.2.1. Implikasi Akademis.....	172
5.2.2. Implikasi Praktis.....	173
5.2.3. Implikasi Sosial.....	175
5.3. Rekomendasi	175
 DAFTAR PUSTAKA	 176
LAMPIRAN.....	184

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kemitraan Periode Januari-Desember 2018.....	7
Tabel 1.2 Pengambilan Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan	9
Tabel 1.3 Pengambilan Data Pra Survei Kondisi Iklim Komunikasi	10
Tabel 1.4 Pengambilan Data Pra Survei Kepuasan Kerja.....	10
Tabel 1.5 <i>State Of The Art</i>	15
Tabel 1.6 Delapan Gaya Kepemimpinan Reddin.....	25
Tabel 1.7 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 1.8 Skema Tabel Pengukuran Skala Likert.....	60
Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	86
Tabel 3.2 Persebaran responden berdasarkan kecenderungan pimpinan mengomando	89
Tabel 3.3 Persebaran responden berdasarkan pimpinan mengharapkan kepatuhan dan kesetiaan karyawan.....	90
Tabel 3.4 Persebaran responden berdasarkan wewenang terpusat pada pimpinan.....	90
Tabel 3.5 Persebaran responden berdasarkan pimpinan tidak memperhatikan ide dan saran dari bawahan	91
Tabel 3.6 Persebaran responden berdasarkan pimpinan hanya menuntut hasil kerja dan prestasi bawahan	91
Tabel 3.7 Persebaran responden berdasarkan staf dianggap kurang	

mampu melaksanakan tugas dari pimpinan	92
Tabel 3.8 Persebaran responden berdasarkan pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	92
Tabel 3.9 Persebaran responden berdasarkan pimpinan selalu berusaha menumbuhkan inisiatif bawahan	93
Tabel 3.10 Persebaran responden berdasarkan pimpinan selalu berkoordinasi dengan bawahan	94
Tabel 3.11 Persebaran responden berdasarkan pimpinan selalu mempertimbangkan usul dan saran dari bawahan.....	94
Tabel 3.12 Persebaran responden berdasarkan pimpinan selalu memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada masing- masing staf.....	95
Tabel 3.13 Persebaran responden berdasarkan kebebasan penuh yang diberikan oleh pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan	96
Tabel 3.14 Persebaran responden berdasarkan pimpinan hanya berpartisipasi dalam memonitor kinerja bawahan.....	96
Tabel 3.15 Persebaran responden berdasarkan pimpinan hanya bersifat pemberi tugas saja tanpa memberikan arahan terhadap tugas yang diberikan.....	97
Tabel 3.16 Kategorisasi Persepsi Gaya Kepemimpinan (X_1).....	98
Tabel 3.17 Persebaran responden berdasarkan kepercayaan pimpinan kepada staf dalam bekerja.....	99

Tabel 3.18 Persebaran responden berdasarkan sesama staf membina hubungan saling percaya	100
Tabel 3.19 Persebaran responden berdasarkan adanya rasa saling percaya antara staf yang satu dengan yang lain.....	100
Tabel 3.20 Persebaran responden berdasarkan rasa keyakinan yang tinggi terhadap pimpinan	101
Tabel 3.21 Persebaran responden berdasarkan pimpinan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan	101
Tabel 3.22 Persebaran responden berdasarkan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan saran dan gagasan	102
Tabel 3.23 Persebaran responden berdasarkan sesama staf saling bekerjasama untuk memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.....	103
Tabel 3.24 Persebaran responden berdasarkan pegawai aktif berkonsultasi dengan pimpinan	103
Tabel 3.25 Persebaran responden berdasarkan keterbukaan pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan	104
Tabel 3.26 Persebaran responden berdasarkan kebebasan staf dalam berpendapat	104
Tabel 3.27 Persebaran responden berdasarkan pimpinan memberikan masukan dan kritik berkaitan dengan pekerjaan	105
Tabel 3.28 Persebaran responden berdasarkan pimpinan mengadakan	

koordinasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan	105
Tabel 3.29 Persebaran responden berdasarkan pemberian informasi penting oleh pimpinan kepada staf.....	106
Tabel 3.30 Persebaran responden berdasarkan pentingnya usulan, saran dan ide dari bawahan.....	107
Tabel 3.31 Persebaran responden berdasarkan pemikiran yang bersifat terobosan dari pimpinan.....	107
Tabel 3.32 Persebaran responden berdasarkan keaktifan staf dalam memberikan usulan, saran, dan ide kepada pimpinan.....	108
Tabel 3.33 Persebaran responden berdasarkan rasa semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	109
Tabel 3.34 Persebaran responden berdasarkan perhatian pada kesejahteraan pegawai.....	109
Tabel 3.35 Kategorisasi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X_2).....	111
Tabel 3.36 Persebaran responden berdasarkan kesesuaian nominal rupiah yang diterima.....	113
Tabel 3.37 Persebaran responden berdasarkan penerimaan bonus dan tunjangan yang sesuai dengan prestasi kerja.....	113
Tabel 3.38 Persebaran responden berdasarkan transparasi kenaikan posisi atau jabatan.....	114
Tabel 3.39 Persebaran responden berdasarkan pemberian <i>reward</i> sudah sesuai dengan hasil kerja	114

Tabel 3.40 Persebaran responden berdasarkan adanya sikap saling bekerjasama antar anggota organisasi	115
Tabel 3.41 Persebaran responden berdasarkan pimpinan mengoreksi pekerjaan karyawan	115
Tabel 3.42 Persebaran responden berdasarkan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	116
Tabel 3.43 Persebaran responden berdasarkan pemberian kesempatan untuk belajar dalam setiap pekerjaan	116
Tabel 3.44 Persebaran responden berdasarkan tanggungjawab dalam setiap pekerjaan	117
Tabel 3.45 Persebaran responden berdasarkan rasa tenang atau aman dalam bekerja	117
Tabel 3.46 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	119
Tabel 3.47 Persebaran responden berdasarkan penyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab	120
Tabel 3.48 Persebaran responden berdasarkan bekerja sesuai standar yang ditetapkan	121
Tabel 3.49 Persebaran responden berdasarkan melaksanakan tugas yang diberikan	122
Tabel 3.50 Persebaran responden berdasarkan staf tidak pernah menunda pekerjaan.....	122
Tabel 3.51 Persebaran responden berdasarkan keterbukaan untuk menerima	

kritik dan saran atas hasil kerja	123
Tabel 3.52 Persebaran responden berdasarkan pimpinan mengevaluasi pekerjaan	123
Tabel 3.53 Persebaran responden berdasarkan dukungan alat dan sarana yang lengkap	124
Tabel 3.54 Persebaran responden berdasarkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	125
Tabel 3.55 Persebaran responden berdasarkan pengetahuan dan pengalaman pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.....	125
Tabel 3.56 Persebaran responden berdasarkan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	126
Tabel 3.57 Persebaran responden berdasarkan pemberian gagasan untuk kemajuan lembaga.....	126
Tabel 3.58 Persebaran responden berdasarkan bekerjasama dengan sfat lain	127
Tabel 3.59 Persebaran responden berdasarkan pengalaman yang lebih dibanding karyawan lainnya.....	127
Tabel 3.60 Persebaran responden berdasarkan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik	128
Tabel 3.61 Persebaran responden berdasarkan membantu menyelesaikan pekerjaan teman.....	128
Tabel 3.62 Persebaran responden berdasarkan menyelesaikan pekerjaan	

..... tepat waktu	129
Tabel 3.63 Persebaran responden berdasarkan inisiatif dalam bekerja tanpa menunggu perintah	129
Tabel 3.64 Persebaran responden berdasarkan semangat melaksanakan tugas baru.....	130
Tabel 3.65 Persebaran responden berdasarkan kehadiran tepat waktu	130
Tabel 3.66 Persebaran responden berdasarkan menyelesaikan pekerjaan bahkan sampai <i>overtime</i>	131
Tabel 3.67 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	132
Tabel 4.1 Analisa Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan	135
Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dengan Y	137
Tabel 4.3 Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan.....	138
Tabel 4.4 Analisa Koefisiensi Determinasi Iklim Komunikasi	139
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 dengan Y	141
Tabel 4.6 Hasil Uji T Iklim Komunikasi	142
Tabel 4.7 Analisa Koefisiensi Determinasi Kepuasan Kerja	143
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Sederhana X3 dengan Y	144
Tabel 4.9 Hasil Uji T Kepuasan Kerja	146
Tabel 4.10 Analisa Koefisiensi Determinasi Kineja Karyawan.....	147
Tabel 4.11 Hasil Uji Pengaruh Simultan	149
Tabel 4.12 Hasil Uji T	150

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skematis Penyebab Respirokal Triadik Model Teori Kognitif Sosial	27
Gambar 1.2 Pendekatan Pengetahuan Sosial pada Perilaku Organisasi.....	29
Gambar 1.3 Kapabilitas Dasar Manusia Menurut Teori Kognitif Sosial (SCT) Albert Bandura	30
Gambar 1.4. Kerangka Konseptual Pembahasan Perilaku Organisasi	31
Gambar 1.5 Hubungan Antara Variabel Kinerja dan Variabel Kepuasan	49
Gambar 1.6 Hipotesis Penelitian.....	53
Gambar 2.1 Logo Perusahaan	73
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	74
Gambar 2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Gambar 2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	77
Gambar 2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Gambar 3.1 Presentase Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	98