

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
PERFEKSIONIS DENGAN PERFORMANSI KERJA**

Abstrak

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

Taufik Ismail

F 100 020 200

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
PERFEKSIONIS DENGAN PERFORMANSI KERJA**

Abstrak

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh :

Taufik Ismail

F 100 020 200

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
PERFEKSIONIS DENGAN PERFORMANSI KERJA**

Disusun oleh :

Taufik Ismail
F 100 020 200

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

Drs. Muhammad Amir, M.Si

tanggal 2007

Pembimbing Pembantu

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

tanggal 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
PERFEKSIONIS DENGAN PERFORMANSI KERJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Taufik Ismail
F 100 020 200

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 5 Nopember 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Muhammad Amir, M.Si

Penguji pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

Penguji pendamping II

Drs. Moch. Ngemron, MS

Surakarta, _____ 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

MOTTO

*"Keberhasilan orang lain jangan dipandang sebagai kegagalan kita,
tapi jadikanlah sebagai motivasi"*

(NN)

PERSEMBAHAN

*karya ini penulis persembahkan dengan rasa syukur kepadaMu ya Rabbi sumber
kekuatan, pengharapan dan tujuan sepanjang hidup penulis*

- ❖ Ayah dan ibu yang selalu mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis*
- ❖ Kakak-adik penulis, Citra dan Ade yang selalu memberi semangat pada penulis*
- ❖ Maya, yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta kasihnya kepada penulis*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat, hidayah dan kemurahan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan karya sederhana ini.

Satu hal yang penulis sadari, bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Drs. Muhammad Amir, M.Si, selaku pembimbing utama yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, selaku pembimbing pembantu yang telah berkenan memberikan pengarahan, saran serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Usmi Karyani, M.Si., selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan saran selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Ayah dan ibu yang selalu berdoa dan mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis
6. Kakak dan adik penulis tersayang, Citra dan Ade yang selalu melindungi dan mengajarku untuk lebih dewasa lagi dalam menyikapi hidup.

7. Keluarga Wibowo yang telah menjadikan penulis sebagai bagian dari keluarga
8. Teman-teman aneh penulis dan semua angkatan di Fak. Psikologi UMS terima kasih atau pertemanannya, Risqi & Formad
9. B.O.J yang selalu mengangkat bendera *peace & love*
10. Seluruh staf pengajar dan tata usaha Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. H. Supardi selaku pimpinan Perusahaan “CV Pakarti Mulyo” Wonosobo atas kepercayaan yang diberikan kepada penulis sehingga berkenan memberikan ijin penelitian dan segenap karyawan yang telah berkenan membantu kelancaran proses penelitian.

Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi serta tidak terhenti pada penelitian ini saja. Amin.

Surakarta, 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Performansi Kerja	9
1. Pengertian performansi kerja	9
2. Tujuan penilaian performansi kerja	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja	13
4. Aspek-aspek performansi kerja	16

B. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Perfeksionis	20
1. Pengertian persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis	20
2. Pengertian kepemimpinan	23
3. Pengertian persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis	24
4. Ciri-ciri kepemimpinan perfeksionis	26
5. Aspek-aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis	28
C. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Perfeksionis dengan Performansi Kerja	30
D. Hipotesis	33
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel	34
B. Definisi Operasional	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	36
E. Validitas dan Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data	43
 BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	46
1. Orientasi kancah penelitian	46
2. Penyusunan alat ukur penelitian.....	47
B. Pelaksanaan Penelitian	49

1. Penentuan subjek penelitian.....	49
2. Pengumpulan data penelitian	49
3. Pelaksanaan skoring	50
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	51
C. Analisis Data.....	52
1. Uji asumsi	52
2. Uji hipotesis	53
3. Hasil analisis <i>step-wise</i> (regresi)	54
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran-saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Perfeksionis Sebelum Penelitian	48
II. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Perfeksionis Yang Valid Dan Gugur	52
III. Rangkuman Hasil Analisis <i>Step-Wise</i> (Regresi)	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala	
B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala	
C. Uji Normalitas dan Linieritas	
D. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	
E. Skala Pengukuran	
F. Norma Kategorisasi.....	
G. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian.....	

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN PERFEKSIONIS DENGAN PERFORMANSI KERJA

Performansi kerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melakukan tugas atau melakukan aktivitas-aktivitasnya baik nampak maupun tidak nampak serta bertanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas. Setiap karyawan berharap dapat berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya dan mencapai performansi kerja yang tinggi. Ternyata hasil dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskan. Hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yaitu gaya kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis dengan performansi kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kepemimpinan perfeksionis dengan performansi kerja.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV “Pakarti Mulya” Wonosobo yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini menggunakan teknik studi populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis dan dokumentasi performansi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai r sebesar $-0,399$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis dengan performansi kerja. Artinya, semakin tinggi atau positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis maka semakin rendah performansi kerja dan sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis maka semakin tinggi performansi kerja.

Peranan atau sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis dengan performansi kerja = 15,9% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (r^2) sebesar 0,159. Hal ini berarti masih terdapat 84,1% faktor-faktor lain yang mempengaruhi performansi kerja di luar variabel gaya kepemimpinan perfeksionis seperti kesehatan, kemampuan, motivasi untuk bekerja, kepribadian, perhatian atasan, lingkungan kerja, struktur dan proses organisasi. Berdasarkan hasil analisis *stepwise* dengan korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis yang paling dominan berpengaruh terhadap performansi kerja adalah aspek tuntutan sosial dengan sumbangan efektif = 17,133%.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis dengan performansi kerja. Artinya, semakin tinggi atau positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis maka semakin rendah performansi kerja dan sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis maka semakin tinggi performansi kerja. Aspek variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan perfeksionis yang berpengaruh paling dominan terhadap performansi kerja adalah aspek tuntutan sosial.