

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIK, DEMOKRATIK,
DAN LAISSEZ – FAIRE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DIVA CASH DAN KREDIT PALEMBANG**



SKRIPSI

Oleh :

SYARIFUL FADIL

NIM 19.110.081.P

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2021**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan otokratik , demokratik dan laise faire terhadap kinerja karyawan di PT. Divacash dan kredit Palembang baik secara parsial ataupun secara Simultan. Metode penelitian ini menggunakan survey deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 36 karyawan PT. Diva cash dan kredit Palembang . Pengolahan data menggunakan tool analisis SPSS versi 25. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan laize faire berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: gaya kepemimpinan , kinerja

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SYARIFUL FADIL
NIM : 19.110.081.P
Jurusan : EKONOMI
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN
**Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
OTOKRATIK, DEMOKRATIK, DAN LAISSEZ - FAIRE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DIVA CASH DAN KREDIT PALEMBANG**

**Background
(Latar belakang)
Berwarna Kuning**

4x6

Disetujui untuk digunakan dalam ujian comprehensive

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

Endang Rahayu, SE, M.Si

Pembimbing II :

Dra. Hj. Sri Yulidar, M.Si

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang**

Abdullah Rasjid, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : SYARIFUL FADIL

NIM : 19.110.081.P

Jurusan : EKONOMI

Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIK, DEMOKRATIK, DAN LAISSEZ - FAIRE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIVA CASH DAN KREDIT PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua :

Anggota :

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 22 Juli 2021
Pembuat pernyataan,

SYARIFUL FADIL
NIM. 19.110.081.P

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Bagi Peneliti	6
1.4.2. Bagi Perusahaan	7
1.4.3. Bagi Almamater	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4. Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.5. Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.6. Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan	16
2.1.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.1.8. Definisi Kinerja.....	18
2.1.9. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.10. Aspek – Aspek Penilaian Kinerja	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Objek Penelitian	24
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	24
3.3. Desain Penelitian	24
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1. Jenis Data	25
3.4.2. Sumber Data.....	25
3.5. Populasi dan Sampel.....	26
3.5.1. Populasi	26
3.5.2. Sampel.....	27
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.6.1. Variabel Penelitian	28
3.6.2. Definisi Operasional.....	28
3.7. Instrumen Penelitian.....	29
3.8. Teknik Analisis.....	31

3.8.1.	Analisis Deskriptif Data	31
3.8.2.	Uji Instrumen Data	32
3.8.3.	Analisis Deskriptif Statistik	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1.	Hasil.....	34
4.1.1.	Deskripsi Responden.....	34
4.1.2.	Karakteristik Jawaban Responden	36
4.1.3.	Uji Instrumentasi Data	40
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	43
4.1.5.	Uji Hipotesis.....	46
4.2.	Pembahasan	53
4.2.1.	Analisa Pengaruh variabel Otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang	53
4.2.2.	Analisa Pengaruh variabel demokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit	54
4.2.3.	Analisa Pengaruh variabel laise faire terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit.....	55
4.2.4.	Analisa Pengaruh variabel Otokratik , demokratik dan laise faire secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit ..	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		57
5.1.	Kesimpulan.....	57
5.2.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Skala likert	34
Tabel 4. 2 Karakteristik Pendidikan responden	35
Tabel 4. 3 Karakteristik jenis kelamin responden	35
Tabel 4. 4 Karakteristik usia responden.....	36
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Otokratis.....	36
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Demokratis.....	37
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Laisse faire	38
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Kinerja.....	39
Tabel 4. 9 Uji Validitas variabel Otokratis	41
Tabel 4. 10 Uji Validitas variabel Demokratis.....	41
Tabel 4. 11 Uji Validitas variabel Laisse faire.....	42
Tabel 4. 12 Uji Validitas variabel kinerja	42
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 14 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	44
Tabel 4. 15 Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4. 16 Summary Variabel Otokratik	47
Tabel 4. 17 Koefisien Variabel Otokratik	48
Tabel 4. 18 Summary Variabel Demokratik	49
Tabel 4. 19 Koefisien Variabel Demokratik	49
Tabel 4. 20 Summary Variabel laissez faire.....	50
Tabel 4. 21 Koefisien Variabel laissez faire.....	51
Tabel 4. 22 Summary Variabel otokratik, demokratik dan laissez faire	52
Tabel 4. 23 Anova Variabel otokratik, demokratik dan laissez faire	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 kerangka berfikir23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini

biasanya di sebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Menurut (Sjafri dan Hubeis 2015:137) seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. (Sjafri dan Hubeis 2015:153) tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan.

Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang

tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para Pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Fenomena yang terjadi dimana pimpinan perusahaan dalam memimpin tidak konsisten dengan cara memimpin, kadang kala pimpinan memarahi anak buah karena anak buah lambat dalam melaksanakan pekerjaan. Namun di saat lain kadang pimpinan menyerahkan pekerjaan kepada anak buah dan pimpinan hanya menunggu hasil dari apa yang dilakukan anak buah di lapangan.

Fenomena lain yang terjadi adalah pimpinan paling sering memarahi seluruh karyawan karena mungkin karena target tidak tercapai atau bisa jadi karena anak buah tidak bersemangat menjalankan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di Diva Cash dan Kredit Palembang. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis membuat judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan otokratik, demokratik dan leize faire Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Diva Cash dan Kredit Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat Merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Divacash dan kredit Palembang?
- b. Apakah gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Divacash dan kredit Palembang?
- c. Apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Divacash dan kredit Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Diva cash dan kredit Palembang?
- b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Diva cash dan kredit Palembang?
- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Diva cash dan kredit Palembang?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya untuk memasuki dunia kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

1.4.2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

1.4.3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat – alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelolafaktor – faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang

memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (*human resources*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi, material dan lainlain.

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumberdaya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai. Pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketengakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya orang – orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber

daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Konsekuensinya, manajer – manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi acapkali terbukti tatkala organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktivitas fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut muhibah (*goodwill*) sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

Menurut Handoko yaitu : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.(Handoko 2014:3)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien

untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian manajemen sumber daya manusia, terlihat bahwa sumber daya manusia memiliki tiga aspek utama. (Umar 2015:45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

- a. Fungsi manajerial dari manajemen sumber daya manusia
- b. Fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia
- c. Peranan dan kedudukan manajemen sumber daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi – fungsi tersebut :

- a. Fungsi Manajerial dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini, direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang – orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi – fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses yang didalamnya terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terusmenerus. Masing – masing dapat dijelaskan sebagai berikut :
Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, manajemen sumber daya

manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan – kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horizontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang – orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing – masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan perencanaan, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah – langkah konkret.

Berdasarkan langkah – langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling kerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumberdaya manusia. Fungsi Operasional dari manajemen sumber daya manusia, fungsi operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial, fungsi – fungsi tersebut masing – masing telah dijelaskan selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi :

- a. Fungsi Pengadaan (*procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya yang diterima oleh perusahaan sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta

memiliki disiplin kerja sebagaimana diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manager agar mengembangkan kemampuannya secara terus menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- c. Pemberian balas jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penelitian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*integration function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi –kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia.

- f. Fungsi Seaparasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan kerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian diatas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.1.3. Peranan dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas – tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktis dunia bisnis, walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, secara otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yangn mendukung peningkatan potensi karyawan

2.1.4. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu – ilmu sosial, sebab prinsip – prinsip dan rumusan – rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek – aspek kepemimpinan dan segala permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulunya atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

(Iskak dan Hendrik 2014:235) menerangkan bahwa “ Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda – beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”.

(Karyoto 2016:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan definsi – definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.5. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Tjiptono 2014:154) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata – kata atau tindakan – tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Herman 2018:115)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.(Nawawi 2016:115)

2.1.6. Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan tersebut (Nawawi 2016:210) adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu – satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usah mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing – masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing – masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.1.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Afandi 2018:56) Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu (Cahyaningsih 2017) mengatakan bahwa teori part goal tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi, pada hakekatnya tergantung pada banyak faktor. Namun demikian, kunci utamanya terletak pada hubungan antara manajemen, khususnya gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku, maupun teknik – teknik tertentu yang ditampilkannya.

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh (Syaeba 2017:24) yang mengatakan bahwa ; “ Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawainya dapat didorong dan diarahkan didalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja. Dari teori tersebut maka kita dapat mengatakan bahwa pemimpin harus selalu memberikan dorongan atau motivasi

kepada karyawannya dengan memenuhi beberapa kebutuhan individu maupun kelompok sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya beberapa penjelasan diatas maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja. Dengan sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yang hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan akan dapat menurunkan semangat kinerja karyawan yang akan juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

2.1.8. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dala periode waktu tertentu (Rizal, Idrus, and Mintarti 2014)

Berikut pandangan kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut (Robbins S.P dan Judge 2015:78) bahwa "kinerja karyawan (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- b. Menurut (Hasibuan 2015:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
- c. Menurut (Widodo 2015:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.9. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Amin Widjaja Tunggal 2003:79) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja, dan dukungan operasional. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas

– tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya : umur, jenis kelamin. Karakteristik kompetisi misalnya : bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan. Karakteristik psikologi yaitu nilai – nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

Kemampuan untuk bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

Dukungan operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang ingin dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan suatu yang ada di dalam diri karyawan itu sendiri yang dapat dikembangkan.

2.1.10. Aspek – Aspek Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai 2015:214) aspek – aspek kinerja karyawan yang dinilai dibagi dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan

metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.

- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing – masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawa karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1 Penelitian terdahulu

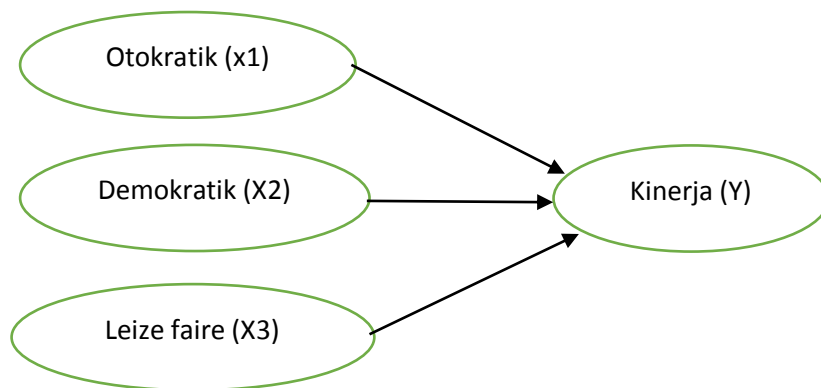
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Widodaren pada PT. PP Jember Indonesia</p> <p>Sumber : Skripsi oleh Vita Rani Anggraini,2008, FE Universitas Jember</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan statistikdidapat kesimpulan : (a) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p>

2	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Perumahan (PP) DVO – 1 Medan.</p> <p>Sumber : skripsi oleh Lidia S. Sihombing 2009, FE Universitas Sumatera Utara</p>	<p>Variabel gaya kepemimpinan otokratik(X1), variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X2) dan gaya kepemimpinan pendelegasian (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X2) paling dominan dengan nilai t hitung = 4.208 dengan nilai signifikan = 0.000</p>
---	---	--

Sumber ; data diolah 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengontrol suatu organisasi, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting, jiwa kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer membuat organisasi tersebut bekerja secara maksimal. Secara umum model gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam perusahaan terdiri atas tiga macam, diantaranya gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez – faire.



Gambar 2 1 kerangka berfikir

2.4. Hipotesis

Munurut Sugiyono (2004;257) ; Hipotesa adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kebenarannya. Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, tetapi dipakai sebagai jalan untuk mengatasi permasalahan yang ada, dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, penulis merumuskan hipotesis yaitu : “Gaya Kepemimpinan Otokratik, Demokratik, dan Laissez – Faire berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Diva Cash dan Kredit Palembang”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Diva cash dan Kredit sebagai objek penelitian yang berlokasi di jalan Radial, No. 2886 – 2887, Kelurahan 24 ilir, Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat banyak sekali faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan terbatasnya waktu, biaya dan informasi yang diperoleh maka pada kesempatan kali ini, peneliti hanya akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Diva Cash dan Kredit Palembang.

3.3. Desain Penelitian

Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan pola korelasional yaitu peneliti yang menghubungkan satu atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Penelitian korelasional mendasarkan diri pada logika deduktif, yaitu dimulai dengan menggunakan sebuah teori sebagai dasar dan di akhiri dengan analisis data hasil.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Diva Cash dan Kredit, yang terdiri dari identitas dan tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.4.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis peroleh dalam melaksanakan penelitian ini berasal dari :

- a. Studi Kepustakaan

Penulis mempelajari literatur yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Penelitian ini menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.

- b. Studi Lapangan

Penulis melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan untuk

memperoleh data – data yang dibutuhkan dalam penyusunan proposal skripsi ini. Dalam penelitian lapangan ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara :

1) Wawancara

Cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak – pihak yang berkepentingan di PT. Diva Cash dan Kredit.

2) Kuesioner

Merupakan pertanyaan peneliti dan jawaban yang dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan isian) agar diisi langsung oleh responden, kemudian responden tersebut memberikan jawaban berdasarkan pertanyaan yang diberikan.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011 : 80) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas banyak objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul –betul representative.

3.5.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan maupun karyawan, masa kerja minimal satu tahun. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut : (Umar, 2011)

- a. Jika populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala seperti : keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.
- b. Dan selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang didapatkan dari populasi memang harus benar – benar representatif (mewakili)

Sedangkan yang menjadi unit populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Diva Cash dan Kredit sejumlah 36 orang. Mengingat jumlah populasi sedikit maka semuapopulasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas adalah gaya kepemimpinan demokratis, variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.6.2. Definisi Operasional

Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin senang menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan 2. Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan. 3. Pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya. 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu Output 4. Kerjasama	Likert
----------------------	--	---	--------

Sumber : data diolah 2021

3.7. Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional diatas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan – pertanyaan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2012;132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala likert.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pelatihan dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012;132). Pengukuran jawaban responden dengan tingkatan sebagai berikut :

Bobot 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Bobot 2 = Tidak Setuju (TS)

Bobot 3 = Ragu – Ragu (R)

Bobot 4 = Setuju

Bobot 5 = sangat setuju

3.8. Teknik Analisis

3.8.1. Analisis Deskriptif Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dari uraian tersebut. Selanjutnya melakukan analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam pengukuran taraf masing – masing variabel penulis membuat daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan untuk keperluan penelitian ini data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka). Adapun yang akan diteliti yaitu :

- a) Deskriptif Responden yang menggambarkan keadaan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan.
- b) Deskriptif variabel penelitian yaitu memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan laissez-faire) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.8.2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingindiukur digunakan dari pengujian validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebebasan (validitas) suatu alat ukur, dimana suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya, suatu alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah.

Analisa ini dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item – item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item – item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungap. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Untuk menemukan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama digunakan uji rebiabilitas. Reabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pegukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang berapa kali. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alatbantu SPSS uji statistik.

3.8.3. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono 2011:97).

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$$KD = \text{Koefisien Determinasi} \quad R^2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

b. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 b_2 b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan Otokratik

X_2 : Gaya Kepemimpinan Demokratik

X_3 : Gaya Kepemimpinan Laissez – Fairee

E : Standard error

c. Uji Signifikasi

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing – masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara parsial berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan sebagai berikut :

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi sebagai berikut :

jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, hipotesis diterima

jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, hipotesis ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Deskripsi Responden

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT Diva Cash dan Kredit Maka penulis menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan berganda dan kemudian melakukan perhitungan koefisien korelasi dan analisis terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparat Satpol PP Kota Palembangkinerja karyawan di PT. Diva Cash dan Kredit Palembang. Dengan melalui pengolahan data uji validitas dan reliabilitas angket yang disebarakan pada karyawan di PT. Diva Cash dan Kredit. Seluruh pertanyaan ditujukan kepada 36 responden.

Untuk memudahkan penulis dalam mengolah data melalui angket, maka penulis menggunakan skala likert sebagai ukurannya. Skala likert digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan pegawai terhadap serangkaian pertanyaan yang ada pada angket. Ukuran skala likert yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Skala likert

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Ragu-ragu	Skor 3
Tidak setuju	Skor 2
Sangat tidak setuju	Skor 1

Berdasarkan tanggapan karyawan melalui angket mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penulis memperoleh data sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan Responden

Responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 27 orang berpendidikan SLTA atau sebesar 75% kemudian pendidikan D3 sebanyak 8 orang dan pendidikan S1 sebanyak 1 orang.

Tabel 4. 2 Karakteristik Pendidikan responden

pendidikan	jumlah	persen
SLTA	27	75.0
D3	8	22.2
S1	1	2.8
Total	36	100.0

Sumber; data diolah 2021

b. Jenis kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin sebanyak 23 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 63,9% kemudian berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 36%

Tabel 4. 3 Karakteristik jenis kelamin responden

Jenis kelamin	jumlah	persen
laki-laki	23	63.9
perempuan	13	36.1
Total	36	100.0

Sumber; data diolah 2021

c. Usia Responden

Responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan usia sebanyak 26 orang berusia dibawah 25 tahun atau sebesar 72,2% kemudian berusia 25 – 35 tahun sebanyak 10 orang atau 27,8%

Tabel 4. 4 Karakteristik usia responden

Usia	jumlah	persen
<25 tahun	26	72.2
25 - 35 tahun	10	27.8
Total	36	100.0

Sumber; data diolah 2021

4.1.2. Karakteristik Jawaban Responden

a. Deskripsi Variabel Otokratis

Dari tabel dibawah ini menunjukkan indikator dominan variabel Otokratis dengan pernyataan Pemimpin saya dalam melakukan kekuasaan dan paksaan mutlak harus dipatuhi yaitu sebesar 4,33. Sementara indikator terendah dengan pernyataan Pimpinan saya tidak pernah memberi informasi yang mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus di buat rencana dan tindakan yang harus di buat dengan nilai 3,89

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Otokratis

item	Pernyataan	rerata	jumlah
x1.1	Pemimpin saya dalam melakukan kekuasaan dan paksaan mutlak harus dipatuhi	4.33	156
x1.2	Pimpinan saya setiap melaksanakan perintah dan kebijaksanaannya tanpa berkonsultasi pada bawahan.	4.42	159
x1.3	Pimpinan saya tidak pernah memberi informasi yang mendetail mengenai	3.89	140

	rencana dan tindakan yang harus di buat		
x1.4	Pimpinan saya dalam memberikan pujian dan kritik terhadap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi diri sendiri	4.19	151
x1.5	Pimpinan saya melakukan pengawasan ketat terhadap bawahan dalam melaksanakan pekerjaan	4.28	154
	rerata	4.22	152

Sumber; data diolah 2021

b. Deskripsi Variabel Demokratis

Dari tabel dibawah ini menunjukkan indikator dominan variabel demokratis dengan pernyataan Pimpinan saya selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi dan tujuan dari para bawahan dengan nilai 4,67. Dan indicator terendah ada pada pernyataan Pimpinan saya tidak menanggapi organisasi milik pribadinya dengan nilai 4,31.

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Demokratis

x2.1	Pimpinan saya selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi dan tujuan dari para bawahan	4.67	168
x2.2	Pimpinan saya lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan	4.53	163

x2.3	Pimpinan saya berusaha membuat bawahan lebih sukses dari padanya	4.56	164
x2.4	Pimpinan saya tidak menanggapi organisasi milik pribadinya	4.31	155
X2.5	Pimpinan saya mau menerima kritik, saran dan pendapat	4.56	164
	rerata	4.52	163

Sumber; data diolah 2021

c. Deskripsi Variabel *Laissez faire*

Dari tabel dibawah ini menunjukkan indikator dominan variabel *Laissez faire* Pimpinan saya menyerahkan semua pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahan dengan nilai 4,69. Indikator terendah pada pernyataan Pimpinan saya tidak ada koordinasi kepada bawahan dalam melaksanakan semua jenis pekerjaan dengan nilai 4,47.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel *Laissez faire*

x3.1	Pemimpin saya praktis tidak memimpin	4.58	165
x3.2	Pimpinan saya membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri	4.56	164
x3.3	Pimpinan saya menyerahkan semua pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahan	4.69	169
x3.4	Pimpinan saya tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	4.56	164
X3.5	Pimpinan saya tidak ada koordinasi kepada bawahan dalam melaksanakan semua jenis pekerjaan	4.47	161

	rerata	4.57	165
--	--------	------	-----

Sumber; data diolah 2021

d. Deskripsi Variabel Kinerja

Dari tabel dibawah ini menunjukkan indikator dominan variabel Kinerja adalah pada pernyataan Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan saya dengan nilai 4,78. Kemudian pernyataan terendah pada Saya jarang absen jika tidak benar – benar dalam keadaan mendesak dengan nilai 4.50

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Kinerja

y1	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan saya	4.78	172
y2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan	4.67	168
y3	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	4.56	164
y4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	4.72	170
y5	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	4.72	170
y6	Saya jarang absen jika tidak benar – benar dalam keadaan mendesak	4.50	162
y7	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan ini	4.72	170
Y8	Saya merasa seakan – akan pekerjaan saya disini bagian dari hidup saya	4.58	165
Y9	Tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain.	4.56	164

Y10	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan hati yang tenang	4.69	169
Y11	Saya merasa cocok terhadap sesama teman sekerja disini	4.58	165
Y12	Suasana kerja yang nyaman dan damai selalu diperhatikan	4.56	164
	rerata	4.59	165

Sumber; data diolah 2021

4.1.3. Uji Instrumentasi Data

Tidak sedikit penelitian dibidang ilmu sosial menggunakan instrument kuisisioner sebagai alat pengambilan data. Untuk itu sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumentasi yaitu uji *validitas* dan uji *reliabilitas*

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *corrected item-total correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r tabel (Sujarweni 2014).

r hitung $>$ r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut valid

r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat bantu SPSS. Apabila ternyata semua

pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Teknik korelasi yang digunakan dalam validitas ini adalah teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* memerlukan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval karena skor sebagian didapat dari skala pengukuran ordinal.

Dari hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi dan $n=36$, $df= n-2=34$ maka di dapat $r= 34$ di tabel sebesar 0.3291. jika nilai r hasil analisis kurang dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak *berkorelasi signifikan* dengan skor total (dinyatakan tidak valid) dan harus dikeluarkan atau diperbaiki.

Berikut tabel ringkasan hasil perhitungan uji Validitas

1) Variabel Otokratis

Tabel 4. 9 Uji Validitas variabel Otokratis

item	r hitung	r tabel	keterangan
x1.1	.509**	> 0.3291	valid
x1.2	.410*	> 0.3291	valid
x1.3	.596**	> 0.3291	valid
x1.4	.523**	> 0.3291	valid
x1.5	.464**	> 0.3291	valid

Sumber; data diolah 2021

2) Variabel Demokratis

Tabel 4. 10 Uji Validitas variabel Demokratis

item	r hitung	r tabel	keterangan
x2.1	.595**	> 0.3291	valid

x2.2	.599**	> 0.3291	valid
x2.3	.669**	> 0.3291	valid
x2.4	.709**	> 0.3291	valid
X2.5	.575**	> 0.3291	valid

Sumber; data diolah 2021

3) Variabel Laisse faire

Tabel 4. 11 Uji Validitas variabel Laisse faire

item	r hitung	r tabel	keterangan
x3.1	.854**	> 0.3291	valid
x3.2	.848**	> 0.3291	valid
x3.3	.881**	> 0.3291	valid
x3.4	.919**	> 0.3291	valid
X3.5	.543**	> 0.3291	valid

Sumber; data diolah 2021

4) Variabel Kinerja

Tabel 4. 12 Uji Validitas variabel kinerja

item	r hitung	r tabel	keterangan
y1	.777**	> 0.3291	valid
y2	.822**	> 0.3291	valid
y3	.717**	> 0.3291	valid
y4	.836**	> 0.3291	valid
y5	.775**	> 0.3291	valid
y6	.558**	> 0.3291	valid
y7	.775**	> 0.3291	valid
Y8	.817**	> 0.3291	valid
Y9	.643**	> 0.3291	valid
Y10	.525**	> 0.3291	valid
Y11	.469**	> 0.3291	valid
Y12	.372*	> 0.3291	valid

Sumber; data diolah 2021

Berdasarkan data diatas semua data valid sehingga data bisa dilanjutkan untuk pengujian berikutnya

b. Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditemukan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r

tabel, maka selanjutnya pernyataan dan pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut di uji reliabilitasnya. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kesungguhan responden dalam menanggapi tiap pertanyaan, reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi dan stabilitas yang di tujukan oleh *Cronbach Alpha*, makin besar *alpha* (mendekati 1) maka dikatakan pertanyaan tersebut cukup *reliable*. Menurut Dwi (2009;99) untuk menentukan pernyataan *reliable* dapat di tentukan apabila item *cronbach alpa* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	kreteria	rekomendasi
Otokratis	0.884	0,7	Reliabel
Demokratis	0.697	0,7	Reliabel
Laisse faire	0.865	0,7	Reliabel
Kinerja	0.905	0,7	Reliabel

Sumber; data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut reliable

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut Dwi (2008;109) sebelum data diuji perlu diketahui apakah data melanggar sumsi dasar seperti uji normalitas, *liniearitas* .Parameter yang telah diestimasi dengan salah satu metode diatas kemudian akan diuji secara statistic untuk melihat apakah hipotesis dapat di terima atau ditolak. Cara pengujian yang

dapat dilakukan adalah dengan uji nilai t, uji nilai f dan *adjusted R-squared*. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa setiap estimasi ekonometri harus dibersihkan dari penyimpangan terhadap asumsi dasar dan dalam studi ini ketiga masalah tersebut akan dideteksi untuk setiap persamaan. Untuk memenuhi asumsi klasik maka model persamaan regresi diatas terlebih dahulu akan dilakukan pengujian-pengujian

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengujian atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas

Tabel 4. 14 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Otokratis	Demokratis	Laisse Faire	Kinerja
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.64	18.17	22.86	32.67
	Std. Deviation	2.193	2.336	2.674	2.908
Most Extreme Differences	Absolute	0.253	0.195	0.220	0.344
	Positive	0.253	0.189	0.212	0.211
	Negative	-0.187	-0.195	-0.220	-0.344
Test Statistic		0.253	0.195	0.220	0.344
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.001 ^c	.000 ^c	.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.016 ^d	.114 ^d	.051 ^d	.000 ^d
	99% Confid Lower Bound	0.013	0.106	0.045	0.000

	ence Interval	Upper Bound	0.019	0.122	0.056	0.001
--	------------------	----------------	-------	-------	-------	-------

a. Test distribution is Normal.

Sumber; data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov test* didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Dwi (2009;110) pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah model regresi ditemukan koralasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang bai seharusnya tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas tersebut. Apabila interprestasi ini dilanggar dengan terjadinya hubungan antar variabel bebas maka timbulah gejala yang disebut multikolinearitas. Gejala ini dapat dideteksi dengan R1 yang tinggi dan uji F yang signifikan, atau secara substansi interprestasi yang meragukan. Sesungguhnya hal tersebut dapat dijadikan alat untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi dengan cara sebagai berikut:

- (a). Melihat tabel *Colinearity* kolom *Dimension* adalah nilai *Eigenvalue*, namun jika nilai *Condition Indeks (CI)* ternyata relative kecil atau dibawah 10 hal ini akan meragukan bagi kita untuk mengambil kesimpulan apakah variabel tersebut terjadi kolinearitas.

- (b). Formula lain dengan melihat VIF dan *Tolerance* yang terjadi pada tabel *Coefficient* angka TOL mendekati 0 dan angka VIF jauh dari 1 berarti terjadi korelasi antar variabel bebas

Tabel 4. 15 Uji Multikolinearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.248	3	61.749	17.842	.000 ^b
Residual	110.752	32	3.461		
Total	296.000	35			

Sumber; data diolah 2021

4.1.5. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana/parsial (Uji t)

Menurut Sofyan Siregar (2013:284), regresi linear adalah suatu alat untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Regresi linear sederhana hanya digunakan untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas.

$$Y = a + bx$$

Di mana :

Y = Kinerja

X = Kepemimpinan

a = Nilai intercept (Konstanta)

b = Koefisien

Menurut koefisien persamaan a dan b dapat dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, yaitu cara yang dipakai untuk menentukan koefisien

persamaan dan dari jumlah pangkat dua (kuadrat) antara titik-titik dengan garis regresi yang dicari yang terkecil.

Regresi sederhana digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficient pada kolom sig (significance). Apabila probabilitas nilai t atau signifikan penelitian $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila probabilitas nilai t atau signifikan penelitian $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1). Hipotesis 1

Ha1 : Tidak terdapat Pengaruh variabel Otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Ha1 : Terdapat Pengaruh variabel Otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Tabel 4. 16 Summary Variabel Otokratik

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.568 ^a	0.322	0.302	2.429

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,568 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,322 yang

dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 32,2 % terhadap variabel Y dan 67,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1.

Tabel 4. 17 Koefisien Variabel Otokratik

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.381	4.072		4.023	0.000
Otokratis	0.753	0.187	0.568	4.019	0.000

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 16,381 + 0.753X_1$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel otokratik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,322 dan nilai t hitung sebesar 4,019 Sedangkan nilai t tabel dari N=36 adalah sebesar 2,028 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $4,019 > 2,028$ Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel otokratik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang

2). Hipotesis 2

Ha2 : Tidak terdapat Pengaruh variabel Demokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Ha2 : Terdapat Pengaruh variabel Demokratik terhadap kinerja karyawan
PT Diva Cash dan Kredit

Tabel 4. 18 Summary Variabel Demokratik

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.538 ^a	0.290	0.269	2.487

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,538 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,290 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X2 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29% terhadap variabel Y dan 71% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X2.

Tabel 4. 19 Koefisien Variabel Demokratik

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.492	3.295		6.220	0.000
Demokratis	0.670	0.180	0.538	3.725	0.001

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom

Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 20,492 + 0.670X_2$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa variabel otokratik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,290 dan nilai t hitung sebesar 3.725 Sedangkan nilai t tabel dari $N=36$ adalah sebesar 2,028 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $3.725 > 2,028$ Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0.01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel demokratik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang

3). Hipotesis 3

Ha3 : Tidak terdapat Pengaruh variabel *laissez faire* terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Ha3 : Terdapat Pengaruh variabel *laissez faire* terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Tabel 4. 20 Summary Variabel *laissez faire*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.696 ^a	0.484	0.469	2.120

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,696 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD)

yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,484 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X3 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 48.4% terhadap variabel Y dan 51,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X3.

Tabel 4. 21 Koefisien Variabel *laisse faire*

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.374	3.083		4.986	0.000
Laisse Faire	0.756	0.134	0.696	5.645	0.000

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 15,374 + 0.756X_3$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel otokratik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,484 dan nilai t hitung sebesar 5.645. Sedangkan nilai t tabel dari N=36 adalah sebesar 2,028 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $5.645 > 2,028$ Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *laisse faire* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang

b. Regresi Linear Berganda/Simultan (Uji f)

1) hipotesis 4

Ha4 : Tidak terdapat Pengaruh variabel otokratik, demokratik dan laise faire secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Ha4 : Terdapat Pengaruh variabel otokratik, demokratik dan laise faire secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Tabel 4. 22 Summary Variabel otokratik, demokratik dan laise faire

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.791 ^a	0.626	0.591	1.860

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,791 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,626 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 62,6% terhadap variabel Y dan 37,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Tabel 4. 23 Anova Variabel otokratik, demokratik dan laise faire

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.248	3	61.749	17.842	.000 ^b
Residual	110.752	32	3.461		
Total	296.000	35			

Sumber; data diolah 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 185.248 + 110.752 + 296.000X$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa variabel otokratik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,626 dan nilai f hitung sebesar 17.842 Sedangkan nilai f tabel dari $N=36$ var = 4 adalah sebesar 2,87 sehingga nilai f hitung lebih besar dari tftanel atau $17.842 > 2,87$ Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel otokratik, demokratik dan laise faire secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisa Pengaruh variabel Otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang

Berdasarkan hasil analisa diatas bahwa pengaruh kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang.

Ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratik dapat di manfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya. Bahwa kadang pemimpin dapat menggunakan pemaksaan didalam kekuasaanya untuk di patuhi oleh karyawan untuk menjalankan roda bisnis . Kepemimpinan gaya otokratik berpengaruh dan dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan t menurut (Nawawi, 2011 : 210) Gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu – satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usah mencapai tujuan organisasi.

Bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja. Dengan sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yang hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan akan dapat menurunkan semangat kinerja karyawan yang akan juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

4.2.2. Analisa Pengaruh variabel demokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Berdasarkan hasil analisa diatas bahwa pengaruh kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratik dapat di

manfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya. Dari indikator yang dominan Pimpinan saya selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi dan tujuan dari para bawahan. Kepemimpinan gaya demokratik berpengaruh dan dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja. Dengan sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yang hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan akan dapat menurunkan semangat kinerja karyawan yang akan juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

4.2.3. Analisa Pengaruh variabel *laissez faire* terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Berdasarkan hasil analisa diatas bahwa pengaruh kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat di manfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya.

Pimpinan dapat menyerahkan semua tanggung jawab kepada bawahannya agar bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dari indikator yang dominan Pimpinan saya menyerahkan semua pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahan. Ini menandakan bahwa tipe

kepemimpinan *laissez faire* juga dapat di pakai untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

4.2.4. Analisa Pengaruh variabel Otokratik , demokratik dan *laissez faire* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit

Berdasarkan hasil analisa diatas bahwa pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan *laissez faire* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ke tiga model ini dapat di manfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Perusahaan dapat menggunakan model gaya kepemimpinan mungkin pada waktu- tertentu, seperti mungkin ketika terjadi penurunan penjualan atau mungkin ketika karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh Kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. Ada Pengaruh variabel Otokratik , terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menandakan hipotesis nya diterima
- b. Ada Pengaruh variabel demokratik terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menandakan hipotesis nya diterima
- c. Ada Pengaruh variabel leise faire terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Palembang. Ini menandakan hipotesis nya diterima
- d. Ada Pengaruh variabel Otokratik , demokratik dan laise faire secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Diva Cash dan Kredit Ini menandakan hipotesis nya diterima

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut;

- a. Perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan otokratik pada waktu tertentu seperti karyawan terlihat malas-malasan sesuai dengn kebutuhan, agar kinerja perusahaan tetap berjalan

- b. Perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan demokratik pada waktu ketika semangat dan motivasi berkurang dan karyawan masih rajin, agar kinerja perusahaan tetap berjalan
- c. Perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* pada waktu ketika perusahaan membutuhkan karyawan untuk berimprovisasi meningkatkan kinerja mereka
- d. Perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan *laissez faire* secara bersama ketika karyawan terdiri dari berbagai macam karakter misal ada yang malas namun ada yang rajin sehingga perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amin Widjaja Tunggal. 2003. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Cahyaningsih, Maharrani Dwi. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di Sma Negeri 14 Samarinda.” *Administrasi Negara* 5(1):5640–54.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ke tiga. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Iskak dan Hendrik. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Usakti.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Defenisi Dan Konsep)*,. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pe. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhamad, M. Syafiie Idrus, and Rahayu Mintarti. 2014. “Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City).” 3(2):64–79.
- Robbins S.P dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. 2nd ed. Jakarta.: Salemba empat.
- Sjafri dan Hubeis. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Data Manusia*. Bogor: Ghalia Undonesia.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syaeba, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa Di Kabupaten Polewali Mandar.” *Jurnal*

- Pendidikan PEPATUDZU* 13(1):43–56.
- Tjiptono. 2014. *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan, Dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta.: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

LAMPIRAN KUIS

item	Pernyataan otokratik	STS	TS	R	S	SS
x1.1	Pemimpin saya dalam melakukan kekuasaan dan paksaan mutlak harus dipatuhi					
x1.2	Pimpinan saya setiap melaksanakan perintah dan kebijaksanaannya tanpa berkonsultasi pada bawahan.					
x1.3	Pimpinan saya tidak pernah memberi informasi yang mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus di buat					
x1.4	Pimpinan saya dalam memberikan pujian dan kritik terhadap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi diri sendiri					
x1.5	Pimpinan saya melakukan pengawasan ketat terhadap bawahan dalam melaksanakan pekerjaan					

item	Pernyataan demokratik	STS	TS	R	S	SS
x2.1	Pimpinan saya selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi dan tujuan dari para bawahan					
x2.2	Pimpinan saya lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan					
x2.3	Pimpinan saya berusaha membuat bawahan lebih sukses dari padanya					
x2.4	Pimpinan saya tidak menanggapi organisasi milik pribadinya					
X2.5	Pimpinan saya mau menerima kritik, saran dan pendapat					

item	Pernyataan leze faire	STS	TS	R	S	SS
x3.1	Pemimpin saya praktis tidak memimpin					
x3.2	Pimpinan saya membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri					
x3.3	Pimpinan saya menyerahkan semua pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahan					
x3.4	Pimpinan saya tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompok					
X3.5	Pimpinan saya tidak ada koordinasi kepada bawahan dalam melaksanakan semua jenis pekerjaan					

item	Pernyataan kinerja	STS	TS	R	S	SS
y1	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan saya					
y2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan					

y3	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
y4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
y5	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
y6	Saya jarang absen jika tidak benar – benar dalam keadaan mendesak					
y7	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan ini					
Y8	Saya merasa seakan – akan pekerjaan saya disini bagian dari hidup saya					
Y9	Tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain.					
Y10	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan hati yang tenang					
Y11	Saya merasa cocok terhadap sesama teman sekerja disini					
Y12	Suasana kerja yang nyaman dan damai selalu diperhatikan					

LAMPIRAN

1. DATA RESPONDEN

No	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin	Usia
1	SLTA	perempuan	< 25 tahun
2	D3	laki-laki	25 - 35 tahun
3	SLTA	perempuan	< 25 tahun
4	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
5	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
6	D3	laki-laki	< 25 tahun
7	SLTA	perempuan	25 - 35 tahun
8	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
9	D3	laki-laki	< 25 tahun
10	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
11	SLTA	perempuan	25 - 35 tahun
12	D3	laki-laki	< 25 tahun
13	SLTA	perempuan	< 25 tahun
14	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
15	S1	perempuan	< 25 tahun
16	SLTA	laki-laki	25 - 35 tahun
17	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
18	D3	perempuan	< 25 tahun
19	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
20	SLTA	perempuan	< 25 tahun
21	SLTA	laki-laki	25 - 35 tahun
22	D3	laki-laki	< 25 tahun
23	SLTA	perempuan	< 25 tahun
24	SLTA	laki-laki	25 - 35 tahun
25	SLTA	perempuan	< 25 tahun
26	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
27	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
28	SLTA	perempuan	25 - 35 tahun
29	D3	laki-laki	< 25 tahun
30	D3	laki-laki	< 25 tahun
31	SLTA	laki-laki	25 - 35 tahun
32	SLTA	perempuan	< 25 tahun
33	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
34	SLTA	laki-laki	< 25 tahun
35	SLTA	perempuan	25 - 35 tahun
36	SLTA	laki-laki	25 - 35 tahun

2. HASIL KUISIONER

a. Otokratik

Otokratis				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5	5	5	5	5
2	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	4	1	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	3	4
5	5	5	5	5
5	5	3	4	4
5	4	1	5	5
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
2	5	3	5	5
4	5	4	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	4	1	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	3	4
5	5	5	5	5
5	5	3	4	4
4	5	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5

b. Demokratik

Demokratis				
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	3
4	4	4	4	4
5	5	5	1	5
5	5	4	5	5
5	4	5	5	5
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	3	3	3	3
4	5	5	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
3	5	5	1	3
5	4	5	5	5
5	4	3	5	5
5	5	4	2	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	3	3	3	5
4	5	5	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

c. Lesie faire

LAISSEZ – FAIRE				
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5
5	5	5	5	3
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	5	5	5
4	4	5	4	5
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	5
5	5	5	4	4
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	5	5	5
3	4	5	4	5
5	3	5	5	4
4	4	3	4	4
3	3	3	3	3
5	5	5	4	4
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5

3. VALIDITAS

a. Otokratok

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Otokratis
x1.1	Pearson Correlation	1	.428**	0.316	.467**	.463**	.509**
	Sig. (2-tailed)		0.009	0.060	0.004	0.004	0.002
	N	36	36	36	36	36	36
x1.2	Pearson Correlation	.428**	1	.684**	.793**	.839**	.410*
	Sig. (2-tailed)	0.009		0.000	0.000	0.000	0.013
	N	36	36	36	36	36	36
x1.3	Pearson Correlation	0.316	.684**	1	.567**	.614**	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x1.4	Pearson Correlation	.467**	.793**	.567**	1	.961**	.523**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000		0.000	0.001
	N	36	36	36	36	36	36
x1.5	Pearson Correlation	.463**	.839**	.614**	.961**	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000		0.004
	N	36	36	36	36	36	36
Otokratis	Pearson Correlation	.509**	.410*	.596**	.523**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.013	0.000	0.001	0.004	
	N	36	36	36	36	36	36

b. Demokratik

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	X2.5	Demokratis
x2.1	Pearson Correlation	1	0.205	0.219	.452**	.710**	.595**
	Sig. (2-tailed)		0.231	0.200	0.006	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x2.2	Pearson Correlation	0.205	1	.752**	0.090	0.320	.599**
	Sig. (2-tailed)	0.231		0.000	0.601	0.057	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x2.3	Pearson Correlation	0.219	.752**	1	0.226	0.328	.669**
	Sig. (2-tailed)	0.200	0.000		0.185	0.051	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x2.4	Pearson Correlation	.452**	0.090	0.226	1	.418*	.709**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.601	0.185		0.011	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.710**	0.320	0.328	.418*	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.057	0.051	0.011		0.000
	N	36	36	36	36	36	36
Demokratis	Pearson Correlation	.595**	.599**	.669**	.709**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	36	36	36	36	36	36

c. Leise faire

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	X3.5	Laisse Faire
x3.1	Pearson Correlation	1	.832**	.734**	.781**	0.132	.854**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.444	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x3.2	Pearson Correlation	.832**	1	.710**	.687**	0.224	.848**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.190	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x3.3	Pearson Correlation	.734**	.710**	1	.798**	.341*	.881**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.042	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
x3.4	Pearson Correlation	.781**	.687**	.798**	1	.446**	.919**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.006	0.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	0.132	0.224	.341*	.446**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.190	0.042	0.006		0.001
	N	36	36	36	36	36	36
Laisse Faire	Pearson Correlation	.854**	.848**	.881**	.919**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	
	N	36	36	36	36	36	36

d. Kinerja

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	.756**	.629**	.862**	.452**	0.175	.452**	.800**	.670**	.712**	.653**	.462**	.777**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.006	0.307	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y2	Pearson Correlation	.756**	1	.746**	.614**	.493**	0.309	.493**	.736**	.611**	.511**	.432**	0.244	.822**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.002	0.067	0.002	0.000	0.000	0.001	0.009	0.151	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y3	Pearson Correlation	.629**	.746**	1	.684**	0.258	0.212	0.258	.655**	.561**	.666**	.555**	0.308	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.128	0.214	0.128	0.000	0.000	0.000	0.000	0.067	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y4	Pearson Correlation	.862**	.614**	.684**	1	.580**	0.244	.580**	.856**	.729**	.800**	.712**	.536**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.152	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y5	Pearson Correlation	.452**	.493**	0.258	.580**	1	0.326	1.000**	.609**	.430**	0.076	0.134	0.275	.775**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.002	0.128	0.000		0.053	0.000	0.000	0.009	0.658	0.437	0.104	0.000

4. REGRESI

a. Otokratik terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	0.322	0.302	2.429

a. Predictors: (Constant), Otokratis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.329	1	95.329	16.152	.000 ^b
	Residual	200.671	34	5.902		
	Total	296.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Otokratis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.381	4.072		4.023	0.000
	Otokratis	0.753	0.187	0.568	4.019	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. demokratik terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	0.290	0.269	2.487

a. Predictors: (Constant), Demokratis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.780	1	85.780	13.874	.001 ^b
	Residual	210.220	34	6.183		
	Total	296.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Demokratis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.492	3.295		6.220	0.000
	Demokratis	0.670	0.180	0.538	3.725	0.001

c. leise faire terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	0.484	0.469	2.120

a. Predictors: (Constant), Laisse Faire

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.213	1	143.213	31.870	.000 ^b
	Residual	152.787	34	4.494		
	Total	296.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Laisse Faire

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.374	3.083		4.986	0.000
	Laisse Faire	0.756	0.134	0.696	5.645	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

d. Otokratik, demokratik, leise faire bersama –sama terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	0.626	0.591	1.860

a. Predictors: (Constant), Laisse Faire, Otokratis, Demokratis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.248	3	61.749	17.842	.000 ^b
	Residual	110.752	32	3.461		
	Total	296.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Laisse Faire, Otokratis, Demokratis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.969	3.630		1.920	0.064
	Otokratis	0.447	0.160	0.337	2.799	0.009
	Demokratis	0.183	0.162	0.147	1.125	0.269
	Laisse Faire	0.556	0.137	0.511	4.059	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja