

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BERITA KOTA  
MAKASSAR**

**Diajukan Oleh:**

**MUH MIFTHA FARID NUR  
4516012057**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul	: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar
Nama	: Muh.Miftha Farid Nur
Stambuk/Nim	: 4516012057
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen
Program Studi	: SI
Tempat Penelitian	: PT Berita Kota Makassar

Telah disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H.A. Arifuddin Mané SE., M.Si., SH., MH

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

NIDN : 090707003

NIDN: 0905097702

Mengetahui dan Mengesahkan  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bosowa

Universitas Bosowa

  
Dr. H.A. Arifuddin Mané SE., M.Si., SH., MH

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

NIDN : 090707003

NIDN: 0905097702

Tanggal Pengesahan.....

**PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh Miftha Farid Nur

Nim : 451612057

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, September 2020



Muh. Miftha Farid Nur

***Analysis of the Effect of Democratic Leadership Style and Work Motivation  
on Employee Performance at PT Berita Makassar City***

***By:***

**Muh Miftha Farid Nur**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business***

***Bosowa University Makassar***

***ABSTRACT***

*Muh Miftha Farid Nur, 2020, Thesis. Analysis of the Effect of Democratic Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Berita Kota Makassar under the guidance of Dr. HA Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH and Mrs. Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si*

*The research objective was to determine and analyze the influence of democratic leadership style and work motivation on employee performance at PT Berita Kota Makassar.*

*The research object is PT Berita Kota Makassar. This research is a quantitative research study with respondents, namely employees of PT Berita Kota Makassar, for the research population used is 53 people and the research sample is 53 people. The analysis method used is Descriptive Analysis Method and Multiple Linear Regression Analysis Model.*

*The results of research conducted based on the results of the t test research showed that the variable Democratic Leadership Style has no effect and is not significant to employee performance. The results of the t test analysis show that work motivation has a significant and significant effect on employee performance. The variable with the most dominant influence on employee performance is the work motivation variable.*

*This can be proven by the t value of the Work Motivation variable is greater than the t count of the Democratic Leadership Style variable. So it can be concluded that work motivation is the most dominant variable that has a positive and significant effect on employee performance at PT Berita Kota Makassar.*

***Keywords:*** *Democratic Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

## **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar**

Oleh :

**Muh Miftha Farid Nur**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Bosowa Makassar**

### **ABSTRAK**

Muh Miftha Farid Nur, 2020, Skripsi. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar dibimbing oleh Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane ,SE.,M.Si.,SH.,MH dan Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.

Objek penelitian adalah PT Berita Kota Makassar, Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden yaitu karyawan PT Berita Kota Makassar, untuk populasi penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 53 orang dan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 53 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu, Metode Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratistidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi Kerja.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja lebih besar dari pada t hitung variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar”

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Prof.Dr,Ir,Saleh Pallu,M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Dr.HJ,Herminawati Abu Bakar SE,MM Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
4. Indrayani Nur,S.Pd SE.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
5. Dr.H.A Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,MH Dan Indrayani Nur,S.Pd., SE., M.Si Selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah

memberikan arahan, petunjuk, motivasi dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Dr. Mustawa Nur SH., MH Selaku Direktur Utama PT.Berita Kota Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam bentuk material maupun non material.
9. Kepada seluruh teman-teman mahasiswa fakultas ekonomi universitas bosowa makassar angkatan 2016 yang selama ini telah banyak membantu, memberikan cerita, mendukung, dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis tulis satu persatu terima kasih telah mendukung, memotivasi, mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Skripsi ini jauh dari sempurna, Apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih

menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, September 2020

*[Signature]*  
Penulis

UNIVERSITAS

**BOSOWA**





**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kerangka Teori .....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8

2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	10
2.1.4. Fungsi Kepemimpinan .....	11
2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	12
2.1.6. Motivasi Kerja .....	14
2.1.7. Jenis - Jenis Motivasi .....	15
2.1.8. Tujuan Motivasi .....	15
2.1.9. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.1.10. Kinerja Karyawan .....	17
2.1.11. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	18
2.2 Kerangka Pikir .....	21
2.3 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1. Daerah Dan Waktu Penelitian .....	23
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.3. Jenis Dan Sumber Data .....	24
3.4. Populasi Dan Sampel.....	25

3.5. Metode Analisis .....	25
3.6. Definisi Operasional .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	28
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	28
4.1.2. Visi Misi Dan Peran Perusahaan .....	30
4.1.3. Struktur Organisasi .....	31
4.1.4. Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi .....	32
4.2. Deskripsi Data .....	37
4.2.1. Deskripsi Data Karakteristik Responden .....	38
4.2.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	41
4.3. Analisis Data .....	55
4.3.1. Analisi Regresi Linear Berganda .....	55
4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	57
4.3.3. Uji F .....	58
4.3.4. Uji T .....	59
4.4. Pembahasan .....	60

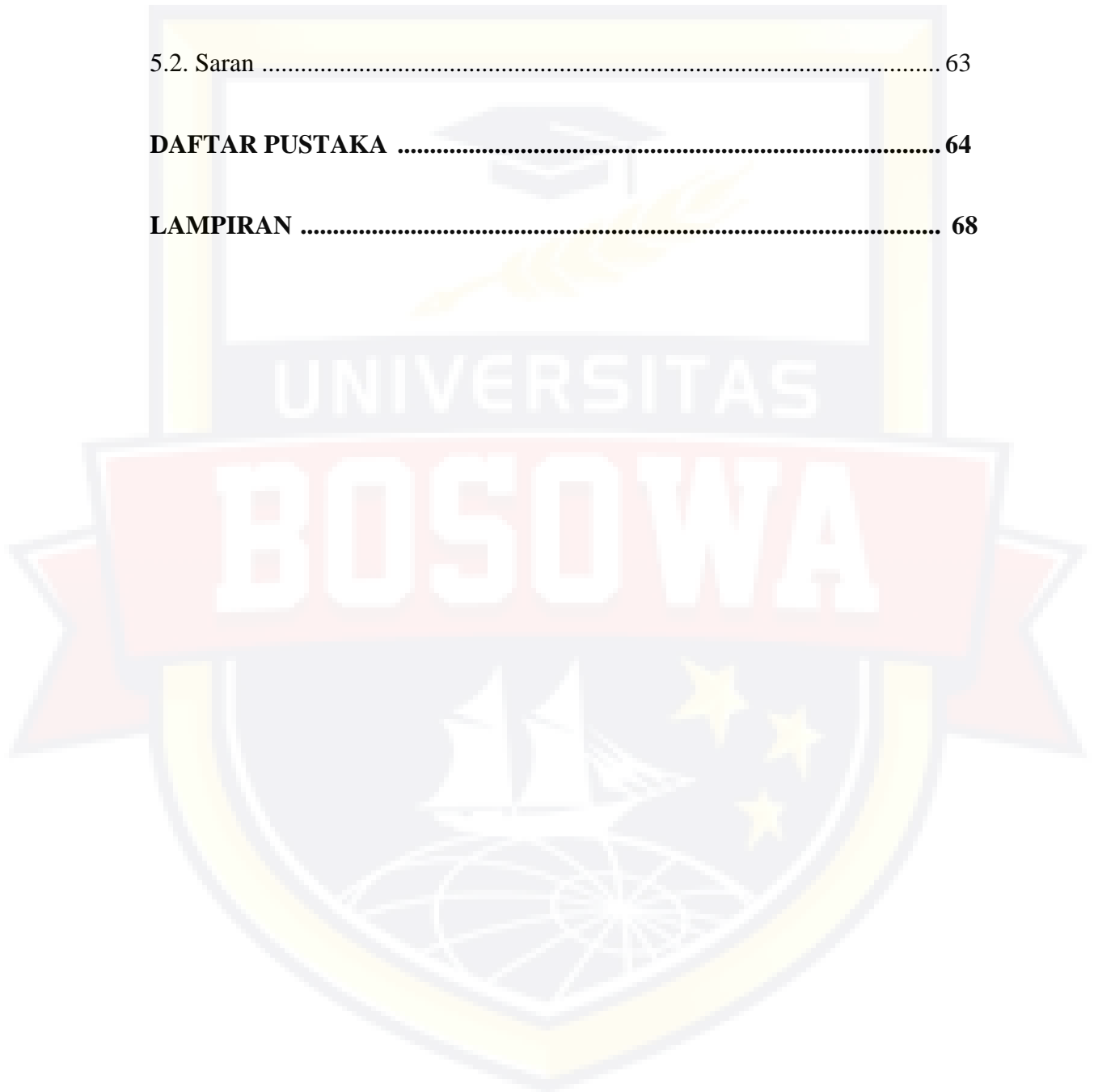
**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 62**

5.1. Kesimpulan ..... 62

5.2. Saran ..... 63

**DAFTAR PUSTAKA ..... 64**

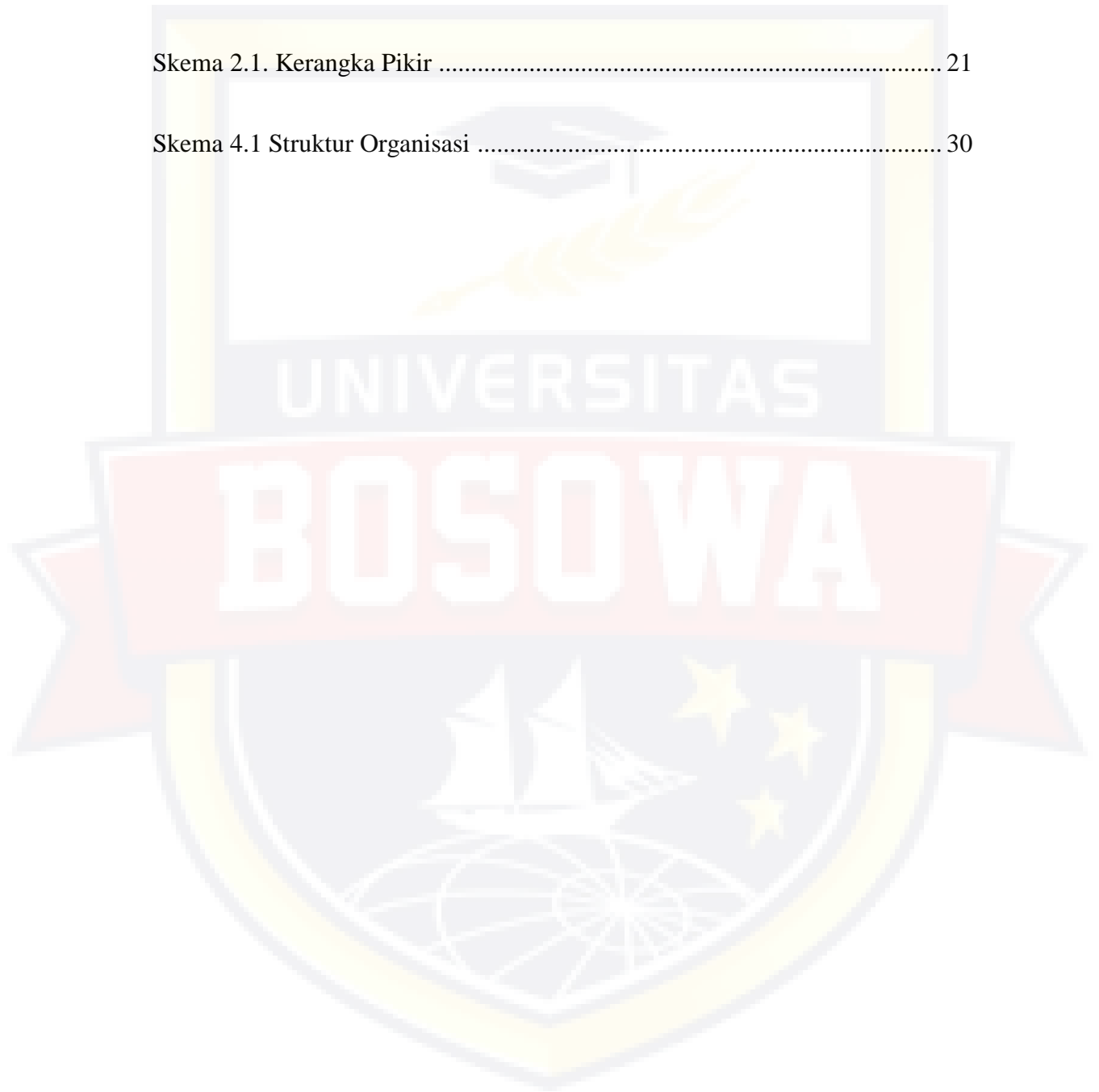
**LAMPIRAN ..... 68**



**DAFTAR GAMBAR**

Skema 2.1. Kerangka Pikir ..... 21

Skema 4.1 Struktur Organisasi ..... 30



## DAFTAR TABEL

1.1. Jumlah Karyawan PT Berita Kota Makassar .....	2
4.1. Karakteristik Jenis Kelamin .....	37
4.2. Karakteristik Usia Responden .....	38
4.3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	39
4.4. Karakteristik Masa Kerja Responden .....	40
4.5. Pimpinan Membagikan Tugas Dan Tanggung Jawab Dengan Adil .....	41
4.6. Pimpinan Menyusun Job Desk Secara Detail .....	42
4.7. Pimpinan Menyampaikan Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan Secara Jelas Dan Terperinci .....	43
4.8. Pimpinan Selalu Melakukan Komunikasi Dua Arah Dan Secara Langsung .....	44
4.9. Pimpinan Selalu Terbuka Menerima Saran Dan Kritik Dari Karyawan .....	45
4.10. Saya Bekerja Dengan Target Yang Menantang .....	46
4.11. Saya Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi Dalam Setiap Kesempatan .....	47

4.12. Saya Mengembangkan Inovasi Atau Ide – Ide Baru	
Dalam Pekerjaan .....	48
4.13. Saya Bersedia Mengerjakan Pekerjaan Yang Dapat Meningkatkan Posisi Saya .....	49
4.14. Dalam Bekerja Saya Berani Mengambil Risiko Tinggi Demi Meraih Jabatan Yang Lebih Tinggi .....	50
4.15. Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan .....	51
4.16. Saya Berusaha Dalam Bekerja Lebih Keras Dari Pada Yang Seharusnya .....	51
4.17. Saya Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan .....	52
4.18. Saya Memahami Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan .....	53
4.19. Saya Selalu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	53
4.20. Hasil Regresi Linear Berganda .....	54
4.21. Koefisien Determinasi .....	56
4.22. Hasil Uji F .....	57
4.23. Hasil Uji T .....	58

## I. PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi atau lembaga didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam suatu organisasi atau lembaga, Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat terwujud.

Menghadapi persaingan saat ini, sebuah perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawannya dalam berbagai hal. Hal ini dapat di lihat dari meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dari setiap karyawan. Faktor kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi ataupun lembaga. Organisasi dilakukan dalam suatu system yang terdiri dari aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang – ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia.

Namun, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki begitu canggih. Alat – alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan,jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Kinerja karyawan yang sangat tinggi sangat



diperlukan dalam setiap kerja sama karyawan dalam mencapai suatu tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah suatu hal yang sangat diidam idamkan oleh setiap organisasi atau lembaga.

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN PT BERITA KOTA MAKASSAR**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Laki- Laki	46	
2	Perempuan	7	
TOTAL		53	

*Sumber : Kantor PT Berita Kota Makassar, Tahun 2020*

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada kantor PT Berita Kota Makassar senantiasa melibatkan karyawan dalam berbagai hal, Hal ini terbukti bahwa pimpinan PT Berita Kota Makassar senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dan senantiasa mengikut sertakan karyawannya dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan PT Berita Kota Makassar selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari karyawannya, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian lebih dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, bahkan karyawan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik bagi karyawannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun jika kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembalikan kejalan yang benar.

Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama – sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang karyawan tergantung dari pengarahannya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan aktif dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis dinilai merupakan gaya kepemimpinan yang paling ampuh untuk membawa kesuksesan perusahaan, Gaya kepemimpinan demokratis juga dinilai dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawannya.

Tipe gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin selalu bersedia menerima saran, pendapat, dan kritik dari karyawannya dalam sebuah forum musyawarah untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian karyawan dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab, pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap karyawannya berpartisipasi secara aktif.

Motivasi berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawan khususnya, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan potensi karyawannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut *G.R Terry* dalam Hasibuan, bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Didalam dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Sebab

motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhannya. Pada hakikatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil kerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun karyawan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, Namun, karyawannya juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul ***“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar”***.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan agar dapat di implementasikan pada suatu organisasi atau lembaga
2. Bagi Universitas dapat menjadikan bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia
3. Bagi perusahaan PT Berita Kota Makassar dapat menjadi audit internal terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS  
**BOSOWA**



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kerangka Teori

#### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (*Angelo S. Denisi dan Ricki W. Griffin* dalam *Irham Fahmi*, 2016).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandang tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. *Hani Handoko* (2017)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. *Edwin B. Flippo* dalam *Hasibuan* (2016)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur penarikan, seleksi, pemeliharaan,

dan pengembangan sumber daya manusia agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

### **2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu departemen yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih – lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi harapan apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar. Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara rinci dapat menjadi empat tujuan utama sebagai berikut :

1. Tujuan organisasional

Tujuan ini pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi yang menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusianya di masing – masing organisasi.

2. Tujuan fungsional

Secara fungsional tujuan manajemen sumber daya manusia setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar,tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan sosial

Setiap organisasi apapun tujuannya harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya.



### 2.1.3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Thoha (2016:50)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh *tannenbeum dan schimidt*, perilaku membentuk suatu kontinum dari sifat otokratif sampai demokratis, sifat ekstrim dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut kombinasi kedua faktor inilah yang menentukan sampai tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan. A. Dalle Timpe (2016).

Gaya kepemimpinan adalah suatu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaat untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. A. Dalle Timpe (2016:37).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya, mengerti kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang

dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. A. Dalle Timpe (2016:38).

Gaya kepemimpinan merupakan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh pimpinan dan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan, perilaku pimpinan disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Ardana, dkk (2015:181).

Ardana, dkk (2015:182) membagi gaya kepemimpinan menjadi dua, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, faktor pemimpin pilihan pada pola perilaku ini didukung oleh pemilikan *power* yang amat kuat, kehendak mempertahankan posisi dan mempunyai pandangan bahwa situasi yang dihadapi dalam suasana yang kritis.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, dari faktor pimpinan pilihan pada gaya ini didukung oleh suatu kesadaran bahwa pemilikan *power* yang terbatas, adanya kelompok penantang, waktunya serba terbatas, serta tidak mudah memberikan sanksi, dari segi pengikut menghendaki pemberian otoritas, mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi dan dari segi situasi kerja adanya rasa tanggung jawab bersama, koordinasi dan kerja *team*.

#### **2.1.4. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek, yaitu (Subkhi dan Jauhar, 2015:147)

1. Fungsi administrasi, mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai *top management*, mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*, dan lain sebagainya

Fungsi kepemimpinan menurut Nawawi dalam Subkhi dan Jauhar,(2015:147) memiliki dua dimensi :

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang – orang yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas pokok kelompok atau organisasi.

#### **2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Kartono (2017:86) yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

### 4. Kemampuan mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi, mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam, tujuannya adalah agar tugas – tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau menanggung akibatnya.

### 2.1.6. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan, Pamela & Oloko (2015)

Menurut Sunyoto (2016:11) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2015:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku seseorang atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja,2016:321).

Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan, mengapa kita bekerja? Dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode untuk membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang lain melakukan suatu tindakan sehingga mau bekerja (Istijanto,2016:237).

### 2.1.7. Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan, yaitu:

1. Motivasi positif, Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hokum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.8. Tujuan Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, antar lain: (Sunyoto, 2017:18).

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

### 2.1.9. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2017:13-17), antara lain:

#### 1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2016:94).

#### 2. Penghargaan

Penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi,2016:319)

#### 3. Tanggung Jawab

Keadaan wajib menanggung segala sesuatu jika ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersilahkan, diperkarakan, dsb. Menanggung segala akibatnya (Ramadhani,2018;555)

#### 4. Pengakuan

Besar kecil pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja (Sunyoto,2017:13-17)

## 5. Keberhasilan dalam bekerja

Dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sunyoto,2017:13-17)

### 2.1.10. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variable yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani,2016:61).

Rosidah (2018:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Kinerja adalah hasil yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Murti dan Srimulyani, 2017:3). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan



member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja Karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murti dan Srimulyani,2017:3)

#### **2.1.11. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil.

Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.

Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasarannya (Riani, 2016:64).

Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan

kerja), Kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar dapat diukur melalui indikator, sebagai berikut : (Riani,2016:70)

#### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri (Milman Yusdi,2018:10)

#### 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,2016:93)

#### 3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu usaha bersama antar orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Soerjono Soekanto,2016:66)

#### 4. Kreativitas

Kreativitas adalah salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Abraham H Maslow,2016)

#### 5. Komitmen dan Kejujuran

Komitmen dalam organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang

individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (*Moorhead dan Griffin, 2017:73*)

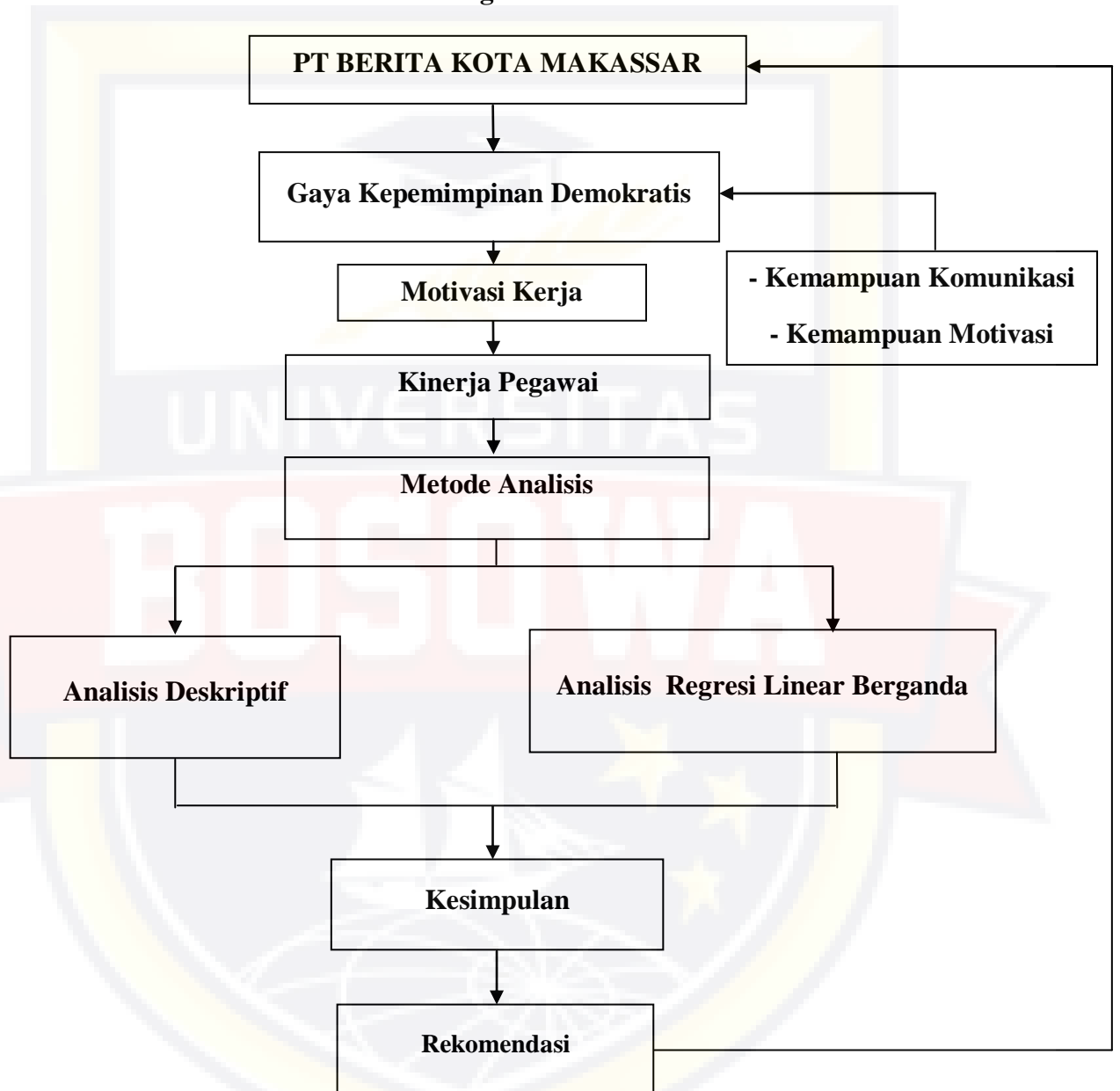
Kejujuran adalah mengakui, berkata atau memberikan sebuah informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran, kejujuran tidaklah selalu tepat arti harfiahnya, dalam arti memiliki batasan-batasan dan lebih bersifat kondisional dalam aplikasinya sepanjang tidak keluar dari tujuan dan makna dasar (*Albert,2016:5*)



## 2.2. Kerangka Pikir

Skema 2.1

### Kerangka Pikir



### 2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah :

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar
3. Diduga bahwa motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berita Kota Makassar yang berlokasi di Jln.Urip Sumohardjo No,20 Makassar, Gedung Graha Pena, Lantai 3, Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2020.

#### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian. Metode penelitian lapangan dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.

2. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

### **3.3. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain).
2. Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berita Kota Makassar yang jumlahnya lima puluh tiga (53) karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berita Kota Makassar dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*saturation sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan syarat populasi tidak terlalu banyak.

### 3.5. Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan pada penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2017:277) adalah sebagai berikut:



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Gaya Kepimpinan Demokratis
X <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Koefisien Pengganggu

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y).

### 3.6. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional data penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan – kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.
2. Motivasi Kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

3. Kinerja Karyawan yaitu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.



## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

#### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

PT.Berita Kota Makassar (BKM) didirikan pada tanggal 28 Juli 1970 yang saat itu bernama Surat Kabar Umum Binabaru Ujungpandang dengan akta penerbitan bernama “Yayasan Ompo” dan terbit sekali seminggu.

Adapun pendiri dan susunan pengurus:

1. Alm. Syamsuddin Pallusai sebagai pimpinan umum/pimpinan redaksi
2. Ny. Truitje Musila sebagai pimpinan perusahaan
3. H. Andi Unru sebagai pembina
4. Yulia Istadi sebagai sekretaris perusahaan
5. Trysandi sebagai Bendahara/keuangan
6. Rizaldi sebagai pembantu umum

Dalam menjalankan usaha penerbitan ini, Binabaru banyak mengalami kendala dan hambatan yang dihadapi terutama masalah permodalan, sumber daya manusia, maupun dari segi teknologi saat itu, sehingga dalam perkembangan usaha tidak mencapai sasaran.

Pada tahun 1993 tepatnya tanggal 1 Januari, Surat Kabar Umum Binabaru bergabung pada PT.Media Fajar yang penerbitan Surat Kabar Harian Fajar. Kemudian Surat Kabar Umum Binabaru pada bulan Mei 1995 meningkatkan periode terbitnya dari sekali seminggu menjadi dua kali seminggu hingga bulan Februari 1997.

Sejak bulan Maret 1997, status usahanya ditingkatkan dari Yayasan menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan pada saat itu pula Binabaru terbit setiap hari atau enam kali dalam seminggu dengan jumlah delapan halaman, dan pada bulan Mei 1997 setiap hari Kamis terbit 12 halaman full color.

Pada tanggal 11 Maret 1998, Surat Kabar umum Binabaru terbit setiap hari senin sampai sabtu dengan jumlah halaman sebanyak 16. Kemudian pada tahun 2000 Surat kabar Umum Binabaru berubah nama mejadi Harian berita Kota Makassar (BKM) sampai sekarang. Pada tanggal 1 September 2003, halaman koran dibagi menjadi dua sesi yaitu koran satu yang terdiri dari (berita utama, berita nasional, hukum dan kriminal) dan koran dua terdiri dari (berita televisi, wajah kota dan supranatural).

PT.Berita Kota Makassar (BKM) memiliki pembaca dari berbagai kalangan dan strata masyarakat. Pemimpin dan karyawan, pedagang, instansi pemerintah, BUMN dan swasta, ibu rumah tangga dan juga para profesional, manajer dan pemelik usaha lainnya, Berita Kota Makassar adalah koran metro satu-satunya di Sulawesi Selatan.

Adapun daerah pemasaran Harian Berita Kota Makassar sebagian besar di Makassar, Maros, Sungguminasa (Gowa), Sinjai, Takalar, Bone, Palopo kota, Luwu Utara, Pangkep, jenepono dan ebberapa kota lainnya di Sulawesi Selatan. Sebagai Koran Metro pertama di Makassar, Harian Berita Kota Makassar menyajikan berita-berita aktual terpercaya setiap hari di berbagai kota khususnya di Makassar. Berita yang disajikan didominasi oleh berita-berita perkotaan *Public Service*, peristiwa-peristiwa kriminal, hukum dan hiburan. Isi beritanya 80% lokal.

#### 4.1.2 Visi Misi Dan Peran Perusahaan

##### 1. Visi

Menjadi Koran metro nomor satu di kota Makassar dan di provinsi Sulawesi selatan

##### 2. Misi

1. Menyajikan berita yang menarik akurat dan berimbang
2. Mendorong kemajuan daerah dengan menyajikan berita-berita positif dan inspiratif
3. Membantu menggerakkan masyarakat dalam mengawasi pemerintah dan pembangunan
4. Menggerakkan sektor ekonomi dan sektor lain untuk pembangunan daerah

##### 3. Peran

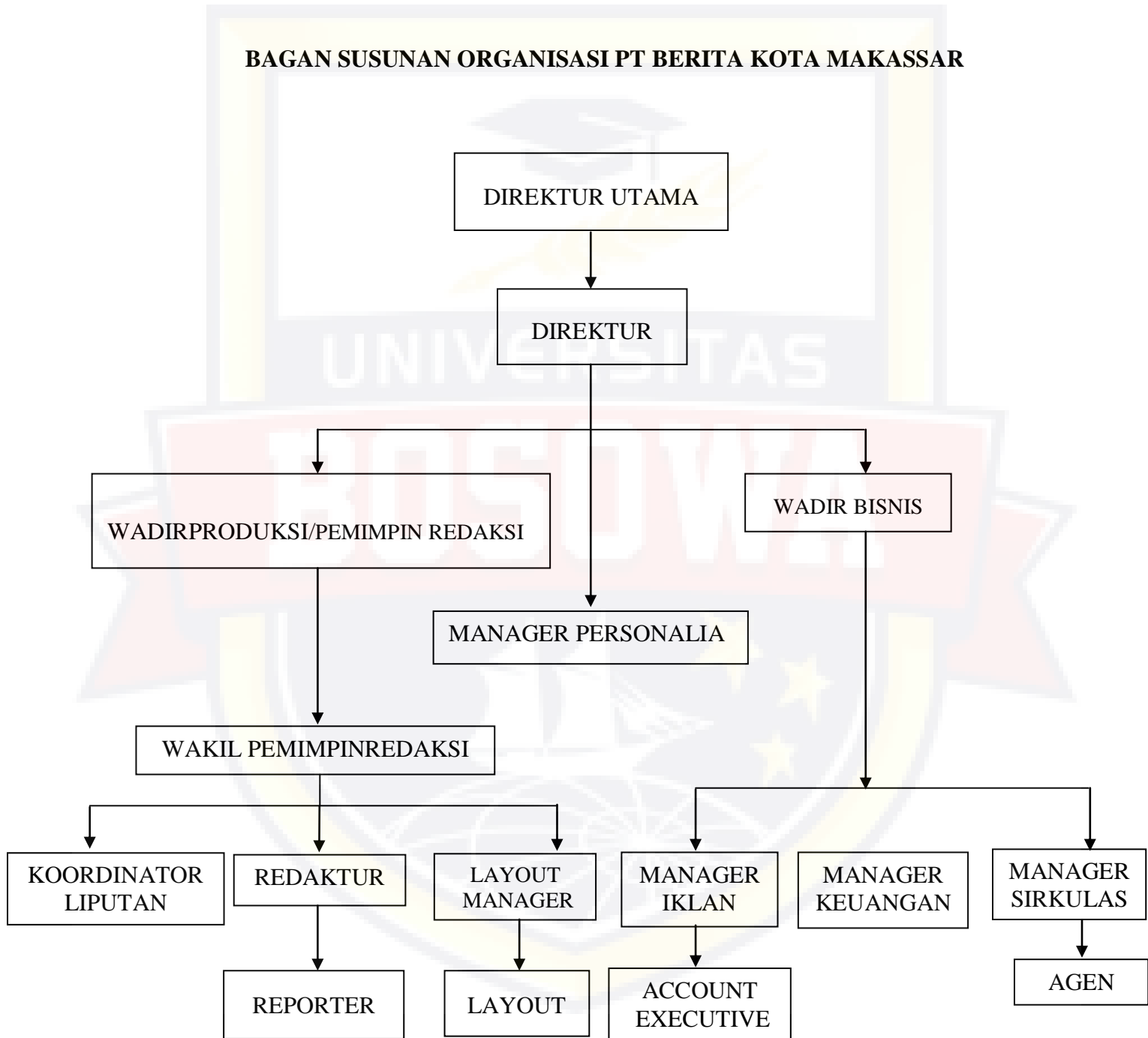
1. Mendorong dan menggerakkan sektor pembangunan ekonomi
2. Membantu masyarakat mengawasi pemerintah dan pembangunan
3. Mendorong kemajuan daerah dengan menyajikan berita yang positif dan inspiratif

Kebutuhan akan jasa media cetak ataupun media online di wilayah Sulawesi selatan (Kota Makassar) dari tahun ke tahun menunjukkan adanya peningkatan. Peningkatan akan dibutuhkannya media massa ini merupakan dampak yang positif untuk menunjang tersalurkannya potensi yang dimiliki PT. Berita Kota Makassar (Sulawesi Selatan)

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Skema 4.1

#### BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT BERITA KOTA MAKASSAR



Sumber Data : PT Berita Kota Makassar 2020

#### 4.1.4 Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi

PT Berita Kota Makassar dalam melakukan aktifitas rutinnnya mengacu pada pembagian kerja yang pada dasarnya tidak berbeda dengan perusahaan penerbitan pers lainnya,

##### 1. Bagian Perusahaan

###### 1. Umum/Administrasi Personalia

Bertugas mengurus dokumentasi dan usaha – usaha lain yang berkenan dengan pekerjaan keadministrasian/tata usaha, juga menyangkut kesejahteraan, kebersihan, kendaraan dan perbekalan.

###### 2. Sirkulasi/Pemasaran

Bagian ini menangani proses pembayaran surat kabar dari percetakan hingga sampai ke tangan masyarakat pembaca, Tugas dan tanggung jawab utamanya memberi layanan baik kepada masyarakat, Ini dilakukan dengan memanfaatkan agen-agen yang tersebar diseluruh daerah pemasaran, juga melakukan penelitian dan pengembangan.

###### 3. Keuangan

Bagian ini mengurus masalah keuangan yang menunjang daur hidup proses produksi harian ini termasuk penagihan dan pembayaran.

###### 4. Accounting

Bagian ini mengurus order pembelian dan bertugas sebagai kredit kontrol.

## 5. Produksi

Bagian ini menaungi urusan terbitnya hasil yang dikerjakan bagian redaksi, sub bagian ini terkait dengan setting, layout (tata letak), reproduksi dan percetakan.

## 6. Iklan Dan Promosi

Bertugas mengkoordinasi seluruh isi surat kabar yang berhubungan dengan periklanan, upaya – upaya pengembangan perolehan iklan sebagai salah satu sumber pendapatan perusahaan. Bagian ini menerima order iklan, melakukan promosi dan pemasaran iklan.

## **2. Bagian Redaksional**

### 1. Pemimpin Redaksi

Status pemimpin redaksi adalah karyawan dan wartawan yang bertugas memimpin serta bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut keredaksian dan materi penertiban surat kabar.

### 2. Tugas/Wewenang Dan Tanggung Jawab

1. Bertugas secara umum menyelenggarakan secara teknis operasional dan wewenang memimpin serta mengarahkan jalannya organisasi redaksi.
2. Memimpin rapat-rapat redaksi yang diselenggarakan sekurang-kurangnya seminggu sekali.
3. Memberikan penugasan kepada anggota redaksi dan para redaktur/reporter dan korespondensi.



4. Bertugas mengarahkan dan menyiapkan bahan-bahan penertiban dan wewenang mengatur hal-hal yang menyangkut perwajahan.
5. Menyusun rencana liputan berita sehari-hari.
6. Secara khusus menulis berita editorial (tajuk rencana), menulis sudut, menulis/menurunkan surat pembaca dan memeriksa berita-berita serta artikel yang dianggap peka.
7. Pemimpin redaksi dapat mendelegasikan tugas dan wewenang kepada sidang redaksi.
8. Dalam menjalankan tugas dan wewenang tersebut, pemimpin redaksi bertanggung jawab kepada pemimpin umum.

### **3. Sidang Redaksi**

1. Status sidang redaksi adalah instansi yang beranggotakan para redaktur yang berfungsi membantu tugas-tugas redaksi sehari-hari
2. Tugas dan wewenang
  1. Menyiapkan rencana peliputan untuk dibicarakan dalam rapat
  2. Menentukan prioritas berita
  3. Menyunting /editing berita
  4. Dalam hal-hal tertentu melakukan tugas peliputan
  5. Mengkordinasikan tugas-tugas pemimpin redaksi bila melakukan
  6. wewenaang untuk itu, baik oleh pemimpin redaksi maupun pemimpin umum, pemimpin redaksi berhalangan

#### **4. Koordinator Redaksi/Redaktur Pelaksana**

Untuk memelihara kelancaran tugas-tugas dalam dua butir diatas, ditunjuk dua orang redaktur pelaksana diantara anggota yang bertugas sebagai coordinator redaksi. Redaktur pelaksana mengkoordinasi anggota-anggota sidang redaksi secara teknis pelaksanaannya diatur sesuai keperluan organisasi.

##### **1. Redaktur Khusus**

Status kordinator adalah orang yang ditunjuk pemimpin umum untuk mengkoordinasikan tugas-tugas teknik produksi yang meliputi perwajahan, penataan-penataan halaman/iklan foto, koreksian, reproduksi, susunan bentuk huruf, dan dibawah koordinasi sidang redaksi.

##### **2. Tugas dan wewenang**

1. Menentukan pola layout serta ukuran potografi
2. Menjadi penghubung antara redaksi dan penghubung teknik
3. Mengatur pekerjaan setting layout, reproduksi dan plate making secara umum
4. Memeriksa dan memperbaiki pola atau contoh cetakan dan menyetujui siap cetak

##### **5. Sekertaris Redaksi**

1. Melaksanakan tugas-tugas administrasi redaksi
2. Membuat daftar honorarium dan kredit point reporter, koresponden tidak tetap dan penulis luar

3. Mencatat dan membuat agenda resume rapat dan menyalurkan kepada masing-masing yang bersangkutan
4. Mencatat dan mengarsipkan berkas wartawan
5. Pelayanan umum keredaksian
6. Mengelola perpustakaan redaksi dan kliping
7. engelola logistik, keamanan dan kebersihan dalam lingkungan redaksi

## **6. Reporter**

1. Status reporter adalah wartawan yang setiap hari bertugas atau diberi tugas mencari dan memuat berita untuk diterbitkan, reporter diangkat oleh perusahaan atas rekomendasi pemimpin redaksi untuk mengerjakan tugas wartawan kepada PT Berita Kota Makassar sesuai kebutuhan
2. Tugas Dan Kewajiban
  1. Melaksanakan penugasan mencari dan memuat berita untuk diterbitkan sesuai dengan masalah yang diberikan
  2. Secara umum melaksanakan tugas – tugas kewartawanan tanpa harus terikat pada bidang (desk)

## **7. Pembantu Reporter**

1. Status pembantu reporter adalah calon wartawan yang berstatus magang (calon reporter) yang menerima imbalan dari aktivitas perusahaan dan prestasinya.
2. Tugas dan Tanggung Jawab

1. Mencari/meliput berita atas inisiatif sendiri atau melaksanakan penugasan dari redaksi.
2. Dalam hal meliput berita atas inisiatif sendiri, pembantu reporter berkewajiban melapor terlebih dahulu atau berkonsultasi kepada redaksi
3. Dalam menjalankan tugas, pembantu reporternya hanya diberi identitas berupa surat tugas dari pemimpin redaksi

#### **8. Koresponden**

1. Status koresponden adalah wartawan yang berdomisili di daerah, baik yang bernaung dibawah kantor perwakilan redaksi (biro) maupun tidak
2. Tugas dan Kewajiban
  1. Melaksanakan tugas atau penugasan wartawan
  2. Mencari atau meliput berita-berita di daerah tugas masing-masing

#### **4.2. Deskripsi Data**

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 23. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis memfokuskan pada sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, dan motivasi kerja sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT Berita Kota Makassar.

#### 4.2.1. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada PT Berita Kota Makassar meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut besarnya frekuensi dan presentase responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

**TABEL 4.1**

#### **KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki- Laki	46	86,7
2	Perempuan	7	13,3
	TOTAL	53	100

*Sumber : Kantor PT Berita Kota Makassar, Tahun 2020*

Berdasarkan uraian data karyawan diatas, maka penulis menyebarkan kuesioner pada jenjang jabatan manajemen dasar sebanyak 53 orang responden, sebanyak 46 orang responden atau sebesar 86,7 % adalah pria dan sebesar 7 orang responden atau sebesar 13,3 % adalah wanita.

## 2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 22 – 30 tahun, umur 31 – 40 tahun, umur 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Berikut besarnya frekuensi dan presentase responden berdasarkan kelompok umurnya.

**TABEL 4.2**

**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	22 – 30 tahun	30	56,60
2	31 – 40 tahun	10	18,86
3	41 – 50 tahun	8	15,09
4	51 – 60 tahun	5	9,45
	TOTAL	53	100

*Sumber : Kantor PT Berita Kota Makassar, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 22 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 56,60 % , responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 18,86 % , responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 15,09 % , responden yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9,45 % .

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 53 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	3	5,66
2	Diploma	15	28,30
3	Sarjana	35	66,04
	TOTAL	53	100

*Sumber : Kantor PT Berita Kota Makassar, Tahun 2020*

### 4. Masa Kerja Responden

Deskripsi Karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur <5 tahun, umur 5 – 10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut besarnya frekuensi dan presentase responden berdasarkan masa bekerjanya

**TABEL 4.4****KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	25	47,16
2	5- 10 tahun	15	28,30
3	> 10 tahun	13	24,54
	TOTAL	53	100

*Sumber : Kantor PT Berita Kota Makassar, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 47,16 %, responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 28,30 % dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 13 tahun atau sebesar 24,54 %.

#### **4.2.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator – indikatornya, dapat dilihat dari uraian berikut:



### 1. Variabel X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

**TABEL 4.5**  
**PIMPINAN MEMBAGIKAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**  
**DENGAN ADIL**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	30	56,6
2	Setuju	23	43,4
	Total	53	100

*Sumber : Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 56,6 % menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan membagikan tugas dan tanggung jawab dengan adil dan sebanyak 23 responden atau sebesar 43,4% telah menyatakan setuju bahwa pimpinan membagikan tugas dan tanggung jawab dengan adil.

**TABEL 4.6****PIMPINAN MENYUSUN JOB DESK SECARA DETAIL**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	26,42
2	Setuju	37	69,81
3	Netral	2	3,77
	Total	53	100

Sumber : Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 26,41% sangat setuju bahwa pimpinan menyusun job desk secara detail, sebanyak 37 orang responden atau sebesar 69,81% setuju bahwa pimpinan menyusun job desk secara detail dan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,78% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa pimpinan menyusun job desk secara detail.

**TABEL 4.7****PIMPINAN MENYAMPAIKAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB****KARYAWAN SECARA JELAS DAN TERPERINCI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	5,66
2	Setuju	47	88,68
3	Netral	3	5,66
	Total	53	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5,66% sangat setuju bahwa pimpinan menyampaikan tugas dan tanggung jawab karyawan secara jelas dan terperinci, sebanyak 47 orang responden atau 88,68% setuju bahwa pimpinan menyampaikan tugas dan tanggung jawab karyawan secara jelas dan terperinci, sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5,66% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa pimpinan menyampaikan tugas dan tanggung jawab karyawan secara jelas dan terperinci.

**TABEL 4.8**

**PIMPINAN SELALU MELAKUKAN KOMUNIKASI DUA ARAH DAN  
SECARA LANGSUNG**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	20,75
2	Setuju	31	58,50
3	Netral	11	20,75
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 orang responden atau sebesar 20,75% sangat setuju bahwa pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung, sebanyak 31 orang responden atau sebesar 58,50% setuju bahwa pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 20,75% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung.

**TABEL 4.9**

**PIMPINAN SELALU TERBUKA MENERIMA SARAN DAN KRITIK  
DARI KARYAWAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	42	79,25
2	Setuju	9	16,98
3	Netral	2	3,77
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 42 orang responden atau sebesar 79,25% sangat setuju bahwa pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan, sebanyak 9 orang responden atau sebesar 16,98% setuju bahwa pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3,77% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan.

**TABEL 4.10****SAYA BEKERJA DENGAN TARGET YANG MENANTANG.**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	5,66
2	Setuju	8	15,09
3	Netral	37	69,81
4	Tidak Setuju	5	9,44
	Total	53	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5,66% sangat setuju bahwa saya bekerja dengan target yang menantang, sebanyak 8 orang responden atau sebesar 15,09% setuju bahwa saya bekerja dengan target yang menantang, sebanyak 37 orang responden atau sebesar 69,81% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya bekerja dengan target yang menantang, sebanyak 5 orang responden atau sebesar 9,44% tidak setuju bahwa saya bekerja dengan target yang menantang.

**TABEL 4.11****SAYA MEMPUNYAI SEMANGAT KERJA YANG TINGGI DALAM  
SETIAP KESEMPATAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	42	79,25
2	Setuju	11	20,75
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 42 orang responden atau sebesar 79,25% sangat setuju bahwa saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 20,75% setuju bahwa saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan,

**TABEL 4.12**

**SAYA MENGEMBANGKAN INOVASI ATAU IDE – IDE BARU DALAM  
PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	33,97
2	Setuju	32	60,37
3	Netral	3	5,66
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 33,97% sangat setuju bahwa saya mengembangkan inovasi atau ide – ide baru dalam pekerjaan, sebanyak 32 orang responden atau sebesar 60,37% setuju bahwa saya mengembangkan inovasi atau ide – ide baru dalam pekerjaan, sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5,66% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya mengembangkan inovasi atau ide – ide baru dalam pekerjaan,



**TABEL 4.13**

**SAYA BERSEDIA MENERJAKAN SETIAP PEKERJAAN YANG  
DAPAT MENINGKATKAN POSISI SAYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	21	39,63
2	Setuju	26	49,05
3	Netral	6	11,32
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 21 orang responden atau sebesar 39,63% sangat setuju bahwa saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya, sebanyak 26 orang responden atau sebesar 49,05% setuju bahwa saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 11,32% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya.

**TABEL 4.14****DALAM BEKERJA SAYA BERANI MENGHADAPI RISIKO TINGGI****DEMI MERAH JABATAN YANG LEBIH TINGGI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	24	45,30
2	Setuju	22	41,50
3	Netral	7	13,20
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 24 orang responden atau sebesar 45,30% sangat setuju bahwa dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 22 orang responden atau sebesar 41,50% setuju bahwa dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 7 orang responden atau sebesar 13,20% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi.

**TABEL 4.15****SAYA MAMPU MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	23	43,40
2	Setuju	28	52,83
3	Netral	2	3,77
	Total	53	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 23 orang responden atau sebesar 43,40% sangat setuju bahwasaya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 28 orang responden atau sebesar 52,83% setuju bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3,77% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

**TABEL 4.16**

**SAYA BERUSAHA DALAM BEKERJA LEBIH KERAS DARI PADA  
YANG SEHARUSNYA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	27	50,95
2	Setuju	26	49,05
	Total	53	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 50,95 % menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya dan sebanyak 26 responden atau sebesar 49,05% telah menyatakan setuju bahwa saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya

**TABEL 4.17**

**SAYA MAMPU MENCAPAI TARGET YANG TELAH DITETAPKAN  
PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	40	75,47
2	Setuju	12	22,65
3	Netral	1	1,88
	Total	53	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 40 orang responden atau sebesar 75,47% sangat setuju bahwasaya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 22,65% setuju bahwa saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 1,88% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

**TABEL 4.18**

**SAYA MEMAHAMI TUGAS YANG DIBERIKAN OLEH  
PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	45	84,91
2	Setuju	8	15,09
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 45 responden atau sebesar 84,91 % menyatakan sangat setuju bahwa saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan dan sebanyak 8 responden atau sebesar 15,09% telah menyatakan setuju bahwa saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**TABEL 4.19**

**SAYA SELALU MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN TEPAT  
WAKTU**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	51	96,23
2	Setuju	2	3,77
	Total	53	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 51 responden atau sebesar 96,23 % menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% telah menyatakan setuju bahwa saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Berita Kota Makassar, Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada table di bawah ini:

**TABEL 4.20**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.564	2.382		6.534	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.177	.119	.213	1.481	.145
Motivasi Kerja	.195	.093	.302	2.097	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data Diolah, Tahun 2020

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,564 + 0,177X_1 + 0,195X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstant (a) sebesar 0,564 yang artinya bahwa jika  $X_1, X_2$  dan dianggap konstan maka variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah menurun sebesar 0,564
2. Koefisien regresi 0,177 yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,177 satuan, dengan asumsi  $X_2$  konstan.
3. Koefisien regresi 0,195 yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan.

### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan demokratis, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**TABEL 4.21**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.198	.166	1.23490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber Data : Data Diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,166, Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 16,6 % terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 83,4 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.



### 4.3.3 Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.22**

#### HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.883	2	9.442	6.191	.004 <sup>b</sup>
	Residual	76.249	50	1.525		
	Total	95.132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

*Sumber Data : Data Diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 6.191 lebih besar dari F tabel 3,17 dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikan 0,004, karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 4.23**

**HASIL UJI T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
<b>X<sub>1</sub></b>	1,481	1,674	.145
<b>X<sub>2</sub></b>	2,097	1,674	.041

*Sumber Data : Data diolah, tahun 2020*

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan silmultan :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 1,481 dengan tingkat signifikansi 0,145. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,097 dengan tingkat signifikansi 0,041. Hal ini berarti variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 3. Variabel X Secara Keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t tabel = 1,674 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstan sebesar 0,564 yang diartikan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah menurun sebesar 0,564.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,481 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,145. Hal ini diasumsikan variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk

hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,177 yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel  $X_1$  meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,177 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel  $X_2$  yaitu motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041. Hal ini diasumsikan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,195 yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel  $X_2$  meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS untuk keseluruhan variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 sebagai acuan dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden dengan nilai konstan sebesar 0,564. Hal ini diasumsikan bahwa variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih kecil dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih besar
2. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil
3. Berdasarkan hasil uji spss membuktikan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan PT Berita Kota Makassar, hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan bersama.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel – variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Abraham H. Maslow, 2016, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta
- A.Dalle Timpe, *Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2016
- Albert Kurniawan. (2016). *Dasar Produk Green Marketing*. Yogyakarta: Penerbit: Mediakrom
- Angelo S.Denisi dan Ricki W.Griffin, Human Resource Managament dalam buku Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016),
- Ardana, Komang dkk. (2015). *Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen : Dasar Pengertian dan masalah edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi aksara, 2016)
- Hariandja, Marihot T.E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja*. Jakarta: PT Grasindo
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta, 2017)

Istijanto. (2016: 237). *Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Kartono Kartini Dr. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa

Milman Yusdi. (2018). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: Balai Pustaka.

Murti dan Srimulyani. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*

Moorhead dan Griffin. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Nawawi, H. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press

Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5.

Ramadhani, P. E. 2018. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS

Riani, Asri Laksmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu



Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behavior*.  
Pearson. United State America. Edisi 16

Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit  
Graha Ilmu. Yogyakarta

Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*.  
Jakarta:Pustaka Indonesia

Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, (2016)

Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. (2015) *Pengantar Manajemen Sumber  
Daya Manusia*, Prestasi Pustaka, Jakarta

Sunyoto, Danang. 2016. *Motivasi Kerja*. Bandung: PT RefikaAditama

Sunyoto,Danang. (2017). *Tujuan Motivasi, Faktor yang mempengaruhi  
motivasi*,Yogyakarta: Buku Seru

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung  
:Alfabeta, CV

Swastha, Basu, dan Ibnu Sukotjo W, 2018, *Ilmu Manajemen*, Edisi Ketiga,  
Liberty. Yogyakarta

Thoha Miftah., (2016), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan  
intervensi*,Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rajawalipers, (2014).

Zuriah, Nurul. 2015. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan Mengagas platform Pendidikan Budi Pekerti secara Kontekstual dan futuristik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

<https://beritakotamakassar.fajar.co.id/>



**L**

**A**

**M**

**P**

**BOSOWA**

**I**

**R**

**A**

**N**



Lampiran 1

## KUESIONER

### **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERITA KOTA MAKASSAR**

Kepada Yth, Saudara/I Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Muh Miftha Farid Nur, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar*”. berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa RabbalAlamin.

Hormat Saya

Penulis

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Umur :

JenisKelamin :

PendidikanTerakhir :

Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini denganteliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (v) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian

jawaban, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral(3)

S : Setuju(4)

SS : Sangat Setuju (5)

**VARIABEL X<sub>1</sub> : GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS**

No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan Demokratis	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pimpinan membagikan tugas dan tanggung jawab dengan adil					
2.	Pimpinan menyusun job desk secara detail					
3.	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawabkaryawan secara jelas dan terperinci					
4.	Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung					
5.	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan					

**VARIABEL X2 : MOTIVASI KERJA**

No.	Pernyataan Motivasi Kerja	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya bekerja dengan target yang menantang					
2.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan					
3.	Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan					
4.	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya					
5.	Dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi					

**VARIABEL Y : KINERJA KARYAWAN**

No.	Pernyataan Kinerja Karyawan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya					
3.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan					
5.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					

## Lampiran 2

R	Gaya kepemimpinan demokratis (X1)						Motivasi Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23
2	5	3	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19
3	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23
6	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24
7	5	4	4	3	5	21	3	5	3	4	5	20	4	4	4	5	5	22
8	5	4	4	4	5	22	3	5	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23
9	5	4	4	3	4	20	3	5	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
10	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23
12	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23
13	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	5	21
14	4	4	3	3	4	18	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
16	4	4	4	4	5	21	3	5	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23
17	4	4	3	4	5	20	2	5	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
18	5	4	4	4	5	22	3	4	4	5	5	21	4	5	5	5	5	24
19	5	4	4	5	5	23	3	5	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
20	4	4	4	4	5	21	3	5	4	3	5	20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	3	5	20	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	5	24
22	4	4	4	4	5	21	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	3	17	4	4	5	5	5	23
24	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	3	18	4	4	5	5	5	23
25	4	4	4	4	3	19	3	5	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	3	3	18	3	5	3	3	3	17	3	5	4	4	5	21
28	4	4	4	4	5	21	3	5	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
29	5	4	4	5	5	23	3	5	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24
30	4	5	4	3	5	21	3	5	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24
31	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24
32	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	4	5	23	3	5	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20	3	5	4	3	4	19	4	4	5	5	5	23
35	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
36	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
37	5	4	4	5	5	23	3	5	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	5	5	23	3	5	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24
39	4	4	3	3	5	19	2	5	4	4	4	19	5	4	5	5	5	24
40	5	4	4	5	5	23	3	5	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24
41	5	4	5	5	5	24	3	5	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25
42	5	3	4	3	5	20	2	5	4	4	4	19	3	5	4	4	5	21
43	5	4	4	5	5	23	3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25
44	4	5	4	4	4	21	3	5	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24
45	4	4	4	4	5	21	3	5	4	3	5	20	5	4	5	5	5	24
46	5	5	4	4	5	23	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	5	24
47	5	4	4	3	5	21	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	5	22	2	4	4	4	3	17	5	4	5	5	5	24
49	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	5	5	5	23
50	5	5	4	4	5	23	3	5	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24
51	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	5	23	3	5	3	3	3	17	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24



## Lampiran 3

## REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORM (ZRESID)

```

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	23.4528	1.35258	53
Gaya Kepemimpinan Demokratis	21.6226	1.63173	53
Motivasi Kerja	20.8491	2.09758	53

## Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.358	.404
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.358	1.000	.477
	Motivasi Kerja	.404	.477	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.004	.001
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.004	.	.000
	Motivasi Kerja	.001	.000	.
N	Kinerja Karyawan	53	53	53
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	53	53	53
	Motivasi Kerja	53	53	53

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.198	.166	1.23490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.883	2	9.442	6.191	.004 <sup>b</sup>
	Residual	76.249	50	1.525		
	Total	95.132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	15.564	2.382		6.534	.000	10.780	20.349
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.177	.119	.213	1.481	.145	-.063	.417
	Motivasi Kerja	.195	.093	.302	2.097	.041	.008	.382

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

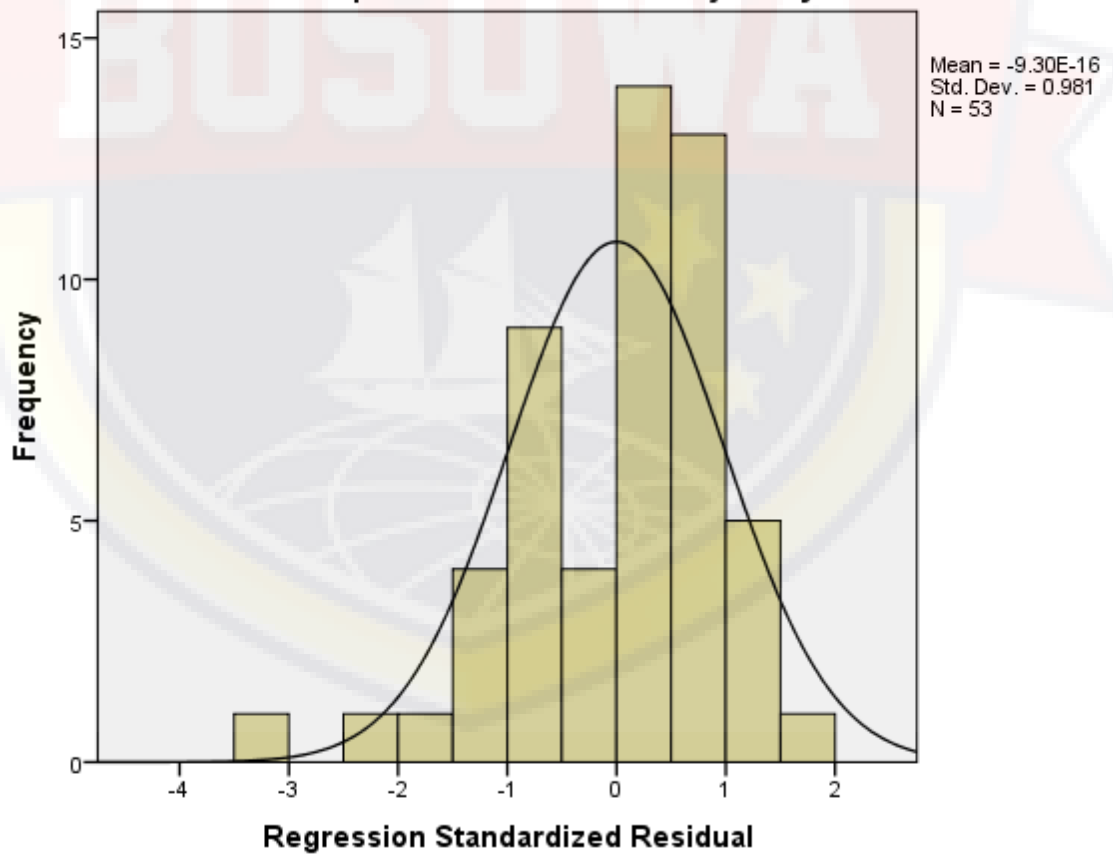
Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.0618	24.6824	23.4528	.60261	53
Residual	-4.19517	2.05360	.00000	1.21092	53
Std. Predicted Value	-2.308	2.040	.000	1.000	53
Std. Residual	-3.397	1.663	.000	.981	53

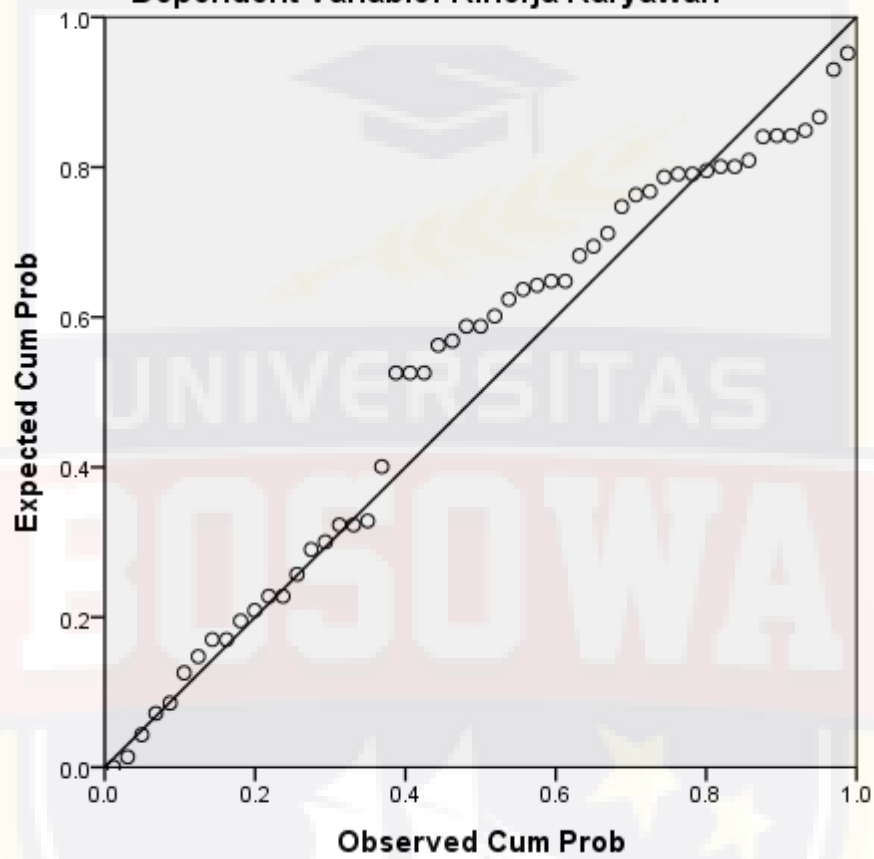
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 4

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85965	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92063
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67358	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526