

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRESTASI KERJAKARYAWAAN PADA  
PT. MUSTIKA JATI MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

MUH. IRSYADAT.S

45 13 012 099



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

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

**2017**



## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Pada PT. Mustika Jati Makassa.  
Nama Mahasiswa : Muh. Irsyadat. S  
Nomor Stambuk : 45 13 012 099  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : PT. Mustika Jati Makassar

### Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

DR.Hj Herminawati SE.,MM

DR. Chahyono,SE.M.Si

### Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

DR.H.A.Arifuddin.M.SE.,M.Si.SH.MH

Indrayani Nur S.Pd.SE.M.Si

Tanggal Pengesahan.....

## KATA PENGANTAR

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur tiada tara Penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia dan Rahmat-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA JATI MAKASSAR”. Shalawat dan salam atas junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para Sahabatnya.

Skripsi ini merupakan salah satu karya ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan, namun dengan adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku, yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa beserta Para Wakil Rektor Universitas Bosowa dan Staf.
3. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE., MM selaku Pembimbing I serta Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurkan skripsi ini.

5. Seluruh pegawai dan guru pada PT Mustika Jati Makassar yang sangat ramah dan sangat membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku Novita, ST.Nailah Marzuqah, Novianti, Tahirah Hambali, Nikma Nurtaqwa, Nuryati, Wahyuni Fadliah, Alfitriyana, Fitri Rasyidin, Rio Gamaliel, Herianto, Ikram. M, Muh. Ridwan Saleh, teman seperjuangan selama proses perkuliahan dikampus.
7. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat dituliskan satu per satu atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada, dan cita-cita kita bersama dapat tercapai. Sukses untuk kita semua.

Serta semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat penulis sebutkan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

*Wasalamualaikum Wr.Wb*

Makassar, 28 Juli 2017

Penulis

# ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA JATI MAKASSAR

Oleh :

**MUH. IRSYADAT. S**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

## ABSTRAK

MUH. IRSYADAT. S. 2017. Skripsi. Analisis Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Jati Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing oleh DR.Hj. Herminawati Abu Bakar. SE.,MM

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 25,031 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dengan demikian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, dan Prestasi Kerja.

**ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE TO WORK ACHIEVEMENT  
EMPLOYEES IN PT. MUSTIKA JAKI MAKASSAR**

**By:**

**MUH. IRSYADAT, S**  
**Prodi Management Faculty of Economics**  
**University of Bosowa**

**ABSTRACT**

MUH. IRSYADAT, S. 2017. *Essay. Leadership Analysis Of Employee Performance At PT. Mustika Jati Makassar South Sulawesi Province. Guided by DR.Hj.Herminawati Abu Bakar,SE.,MM*

*Leadership style is a behavioral pattern designed to integrate organizational goals with individual goals to achieve specific goals. This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at PT. Mustika Jati Makassar. Analyzer used is multiple linear regression. Respondents of this research are employees at PT. Mustika Jati Makassar. The result of analysis shows that leadership of authoriterm of democratic leadership, free leadership has an effect on the improvement of work performance of employees.*

*Keywords: Leadership Style, Human Resources, and Job Performance.*

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH. IRSYADAT. S

Nim : 45 13 012 099

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Pada PT. Mustika Jati Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam 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 ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Juli 2017

MUH. IRSYADAT. S

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                   | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....              | <b>ii</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                  | <b>iii</b>     |
| <b>ABSTRAK</b> .....                         | <b>v</b>       |
| <b>ABSTRACT</b> .....                        | <b>vi</b>      |
| <b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> ..... | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                      | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                    | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                   | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                 |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                     |                |
| 1.1 Latar Belakang .....                     | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                    | 4              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                  | 4              |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                 | 4              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>               |                |
| 2.1 Kerangka Teori .....                     | 5              |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen .....             | 5              |
| 2.1.2 Pengertian MSDM .....                  | 8              |
| 2.1.3 Komponen Sumber daya Manusia .....     | 11             |
| 2.1.4 Pengertian Kepemimpinan .....          | 8              |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....     | 13 |
| 2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja .....        | 16 |
| 2.1.7 Tujuan Penelitian Prestasi Kerja ..... | 17 |
| 2.2 Kerangka Pikir .....                     | 20 |
| 2.3 Hipotesis .....                          | 21 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian .....        | 22 |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data .....            | 22 |
| 3.3 Jenis Dan Sumber Data .....              | 23 |
| 3.3.1 Jenis Data .....                       | 23 |
| 3.3.2 Sumber Data .....                      | 24 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel .....                | 24 |
| 3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian .....    | 25 |
| 3.5.1 Uji Validitas .....                    | 26 |
| 3.5.2 Uji Realibilitas .....                 | 26 |
| 3.6 Metode Analisis .....                    | 26 |
| 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 26 |
| 3.6.2 Koefisien Determinasi .....            | 27 |
| 3.7 Pengujian Hipotesis .....                | 28 |
| 3.7.1 Uji Simultan (Uji f) .....             | 28 |
| 3.7.2 Uji Parsial (Uji t) .....              | 29 |
| 3.8 Defenisi Operasional Variable .....      | 29 |

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum PT. Mustika Jati Makassar .....  | 31 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mustika Jati Makassar .....  | 31 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi PT. Mustika Jati Makassar .....  | 32 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mustika Jati Makassar .....  | 33 |
| 4.2 Karakteristik Responden .....  | 34 |
| 4.2.1 Gambaran Umum Responden .....  | 34 |
| 4.2.2 Penentuan <i>Range</i> .....   | 38 |
| 4.3 Deskriptif Data .....  | 38 |
| 4.3.1 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan<br>Demokratis, Kepemimpinan Bebas Per Variable ..... | 38 |
| 4.4 Uji Instrumen Penelitian .....   | 43 |
| 4.4.1 Uji Validitas .....  | 43 |
| 4.4.2 Uji Realibilitas .....   | 44 |
| 4.5 Analisis Data .....  | 46 |
| 4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....   | 46 |
| 4.5.2 Koefisien Determinasi .....  | 48 |
| 4.6 Uji Hipotesis .....  | 49 |
| 4.6.1 Uji Simultan (Uji f) .....   | 49 |
| 4.6.2 Uji Parsial (Uji t) .....  | 50 |
| 4.7 Pembahasan .....   | 52 |

## **BAB V PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan ..... | 54 |
|----------------------|----|

5.2 Saran ..... 55

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

### Tabel

|      |   |    |
|------|---|----|
| 4.1  | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                     | 34 |
| 4.2  | Reponden Berdasarkan Status Kepegawaian .....                 | 35 |
| 4.3  | Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....                | 36 |
| 4.4  | Responden Berdasarkan Usia .....                              | 37 |
| 4.5  | Responden Berdasarkan Masa Jabatan .....                      | 37 |
| 4.6  | Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter ..... | 39 |
| 4.7  | Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis ... | 40 |
| 4.8  | Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Bebas .....    | 41 |
| 4.9  | Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....    | 42 |
| 4.10 | Hasil Uji Validitaas .....                                    | 43 |
| 4.11 | Hasil Uji Realibilitas .....                                  | 45 |
| 4.12 | Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda .....     | 47 |
| 4.13 | Hasil Perhitunga R Square .....                               | 48 |
| 4.14 | Hasil Perhitungan Uji F .....                                 | 49 |
| 4.15 | Hasil Perhitungan Uji T .....                                 | 50 |

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....                     | 20 |
| 2.2 Struktur Organisasi PT. Mustika Jati Makassar ..... | 33 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dalam berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk social mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk social yang mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktifitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula. Menurut Schuller, Dowling, Smart dan Hubber yang dikutip oleh Jusuf Irianto

(2002 : 3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan tentang kepemimpinan. Hiharapkan dimasa yang akan mendatang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk tuhan.

Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Defenisi diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari defenisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Kekuasaan sering kali dijadikan dasar oleh pemimpin untuk mempengaruhi seorang atau sekelompok. Namun demikian, pengaruh pada hakikatnya merupakan transaksi social, dimana seorang melakukan kegiatan dengan sesuai harapan orang

yang mempengaruhi, sehingga proses mempengaruhi tidak selalu didasari dengan kekuasaan. Bahkan kepemimpinan dianggap sebagai suatu seni bagaimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemimpin. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan atau motivasi adalah sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil yang negative. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi kerja yang baik. Ada beberapa factor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para karyawannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pemimpin memberikan pelatihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya.

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan maka peran pimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari kepemimpinan manajer. Maka dari itu factor yang mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan adalah adanya motivasi kerja atau dorongan dari pimpinan perusahaan. Dan hal ini merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan untuk bias memberikan motivasi kepada bawahannya agar bias bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga akan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang mendorong timbulnya kegiatan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati dimakassar?
- b. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati diMakassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati dimakassar.
- b. Untuk menganalisis variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati dimakassar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universita Bosowa Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli dengan memandang dari sudut tertentu, dimana dengan perbedaan sudut pandang inilah yang biasanya para ahli memberikan sedikit batasan yang berbeda. Oleh karena itu, dalam hubungan penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para ahli seperti dikemukakan oleh George R. Terry (2002 : 4) berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan objek mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumbernya.

Sekalipun kemajuan dalam bidang teknologi begitu pesat dan mampu menghasilkan berbagai peralatan yang modern, di mana peralatan tersebut merupakan di gunakan untuk mencapai efisiensi kerja tanpa menggunakan tenaga kerja manusia atau karyawan yang terlalu banyak. namun demikian kebutuhan akan tenaga kerja tidak dapat di abaikan begitu saja karna sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan tenaga atau karyawan, bahkan ada kecenderungan semakin besar perusahaan semakin besar pula kebutuhan akan sumber daya manusia.

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan harusnya dapat menyelaraskan antar kebutuhan-kebutuhan organisasi yang di landasi oleh hubungan manusiawi. sejalan dengan itu di harapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dalam menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan model berkenan dengan sumber daya organisasi tersebut perlu di ingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus di lakukan secara cermat. proses manajemennya baik harus bias memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Sering kali efesiesi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan pengelolaan sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi kemudian di kenal dengan manajemen personalia dan kemudian berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia.

James F. Stoner (2002:4) berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya manusia. sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Selanjudnya Alex S. Nitisemito berpendapat bahwa manajemen adalah salah satu jenis kegiatan melalui

orang lain yang berlandaskan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan M.manullang (2001:19) memberikan pengertian manajemen sebagai: "Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu."

Dari pengertian di atas Alex S.Nitisemito menitik beratkan pada manusia dalam hubungannya dengan factor-faktor produksi seperti modal, mesin dan material. Sedangkan George R.Terry menitik beratkan pada adanya aktivitas khusus yang merupakan bagian dari suatu proses manajemen. Di samping dapat dikatakan bahwa aktivitas tersebut dapat dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan pelaksanaannya berlangsung pada manusia sebagai sumber daya dan sumber-sumber lainnya seperti orang, uang, material dan metode.

Pengertian di atas menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dimaksudkan bagi semua pimpinan perusahaan apapun keahlian dan keterlampuilannya terlibat dalam proses *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* yang merupakan fungsi manajemen.

Dari pengertian tersebut di atas maka semakin jelaslah bahwa manajemen yang menjadi pokok adalah manajemen tujuan, maka digunakan dan dimanfaatkan manusia, uang, material, dan metode secara efektif dan efisien.

Jika diperhatikan batasan pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka secara gamblang dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang tertentu yang memiliki seni dan ilmu tentang perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memegang peranan kunci seluruh kegiatan operasional organisasi sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. salah satu hal yang perlu dipahami bersama bahwa jika kita bicara mengenai sumber daya manusia di dalam organisasi, maka erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian aktivitas yang memerlukan langkah atau prosedur pengelolaan secara berkesinambungan untuk menjaga agar organisasi atau perusahaan selalu memperoleh orang-orang tepat dalam posisi yang tepat dan dalam waktu yang tepat pula.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan semua aktivitas. secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi bias di kelompokkan ke dalam dua macam, yakni sumber daya manusia

(human resources) dan sumber daya non manusia (Non-human resources). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi public maupun swasta, sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan organisasi, maka diperlukan SDM dalam hal ini karyawan pelaksana yang mampu menjabarkan ke dalam

aktivitas sehari-hari yaitu berupa tugas yang di berikan, oleh karna itu di butuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi handal untuk melaksanakan tugas tersebut.

Manajemen sumber daya manusia mengandung arti semua sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Dengan menggabungkan manajemen dan sumber daya manusia, maka M.Manullang (2001:14) memmen berikan batasan sebagai berikut: "manajeujuan perusahmen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh,memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan dapat di realisasi secara day guna sekaligus adanya kegiatan kerja dari para karyawan."

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen.oleh kana itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengatur itu meliputi masalah perencanaan (human resource planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, an masyarakat.

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi public maupun swasta, sumber daya manusia ialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, pesaan, keinginan, kemampuan, keterlampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsure sumber daya manusianya tidak di perhatikan, apalagi kalau keterlantaran.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi, adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah unsure secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, focus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Seoprihanto (2010) dalam bukunya manajemen personalia mendefinisikan sebagai berikut:

“manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi pengadaan atau penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi, perusahaan, individu, diri para perkerja dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian di atas maka jelaslah bahwa penekanan terletak pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya lain.

### 2.1.3 Komponen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan antara lain sebagai berikut:

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu,tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan / kantor,karena tanpa keikut sertaan mereka aktifitas perusahaan/ kantor tidak akan terjadi.karyawan berperan penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dibedakan atas beberapa,yaitu:

a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

Karyawan manajerial dibedakan atas beberapa, antara lain:

- 1) Manajerial lini adalah seorang pemimpin yang memiliki wewenang lini (*line authority*) berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.
- 2) Manajerial staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staf authority*) yang hanya memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya.

#### 2.1.4 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam cirri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk member pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan juga dibutuhkan para bawahannya, terutama mereka yang bersemangat ingin memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Mereka memerlukan pimpinan sebagai motivator eksternal untuk menjaga agar tujuan organisasi selaras dengan tujuan individu mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi terutama bagi bawahan, adalah sebagai motivator. Adapun fungsi kepemimpinan organisasi pemimpin didalam organisasi adalah:

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya organisasi dan integritas supaya semua beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institutional atau organisasional.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan atau motivator menarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerja sama. Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan hasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya.

### **2.1.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan

tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

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

2. Gaya kepemimpinan demokratis

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

3. Gaya kepemimpinan bebas

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

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau

sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 200:56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

### 2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" yang dalam bahasa inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut bersal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Bernandin dan Russel (2003) memberikan defenisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Dari defenisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.7 Tujuan Penelitian Prestasi Kerja

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administrative dan pengembangan. Secara administrative, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau pengkajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pad perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training.

Tujuan lain dari penilaian prestasi kerja antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumber daya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM.

Lebih jelasnya, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan untuk :

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrasi seperti : seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, transfer, *termination*, dan kenaikan gaji.
3. Pemberian pinalti seperti : bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Adapun model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek didalamnya, antara lain : *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.

### 1. *Identification*

Mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur dan jenis kelamin. Dimensi ini langkah awal yang penting di dalam proses penilaian. Apabila dimensi signifikan itu gagal, moral karyawan yang diinginkan untuk mendapatkan tipe karyawan yang bekerja dengan baik pada dimensi tersebut tidak akan diterima dan dihargai. Apabila sudah tidak relevan dan dimensi tersebut tidak dihiraukan maka karyawan merasa bahwa proses penilaian tidak memiliki arti secara keseluruhan.

### 2. *Measurement*

Pengukuran (*measurement*) merukan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja karyawan yang memilah hasil baik buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Sehingga seluruh manajer di dalamnya harus menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja karyawan melibatkan sejumlah ketetapan untuk mereflesikan perilaku karyawan pada

pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *excellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

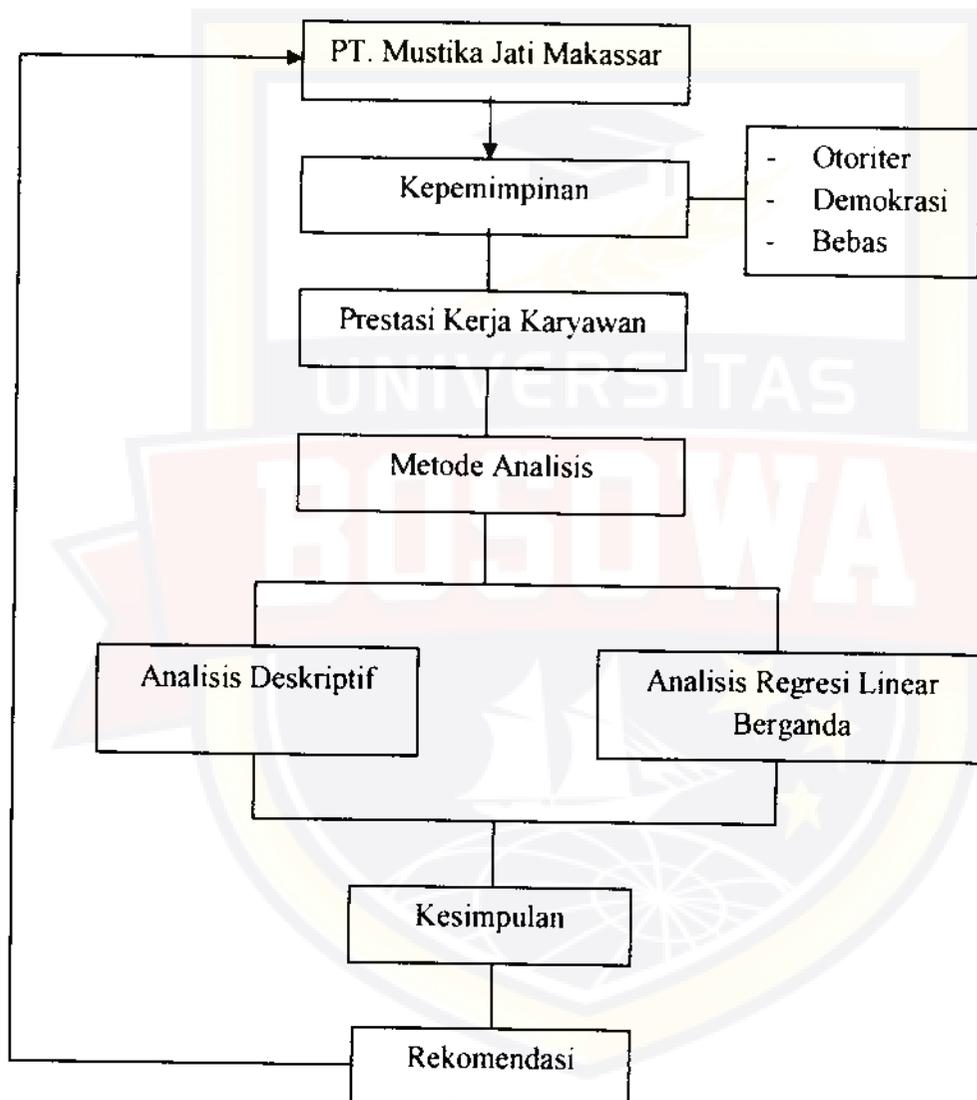
### 3. *Management*

Pemberian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi karyawan dimasa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja karyawan oleh manajer ini.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2009), istilah prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *Job Performance* yaitu prestasi kerja atau *Actual Performance* yaitu prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan, baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik upaya-upaya mereka.

## 2.2 Kerangka Pikir

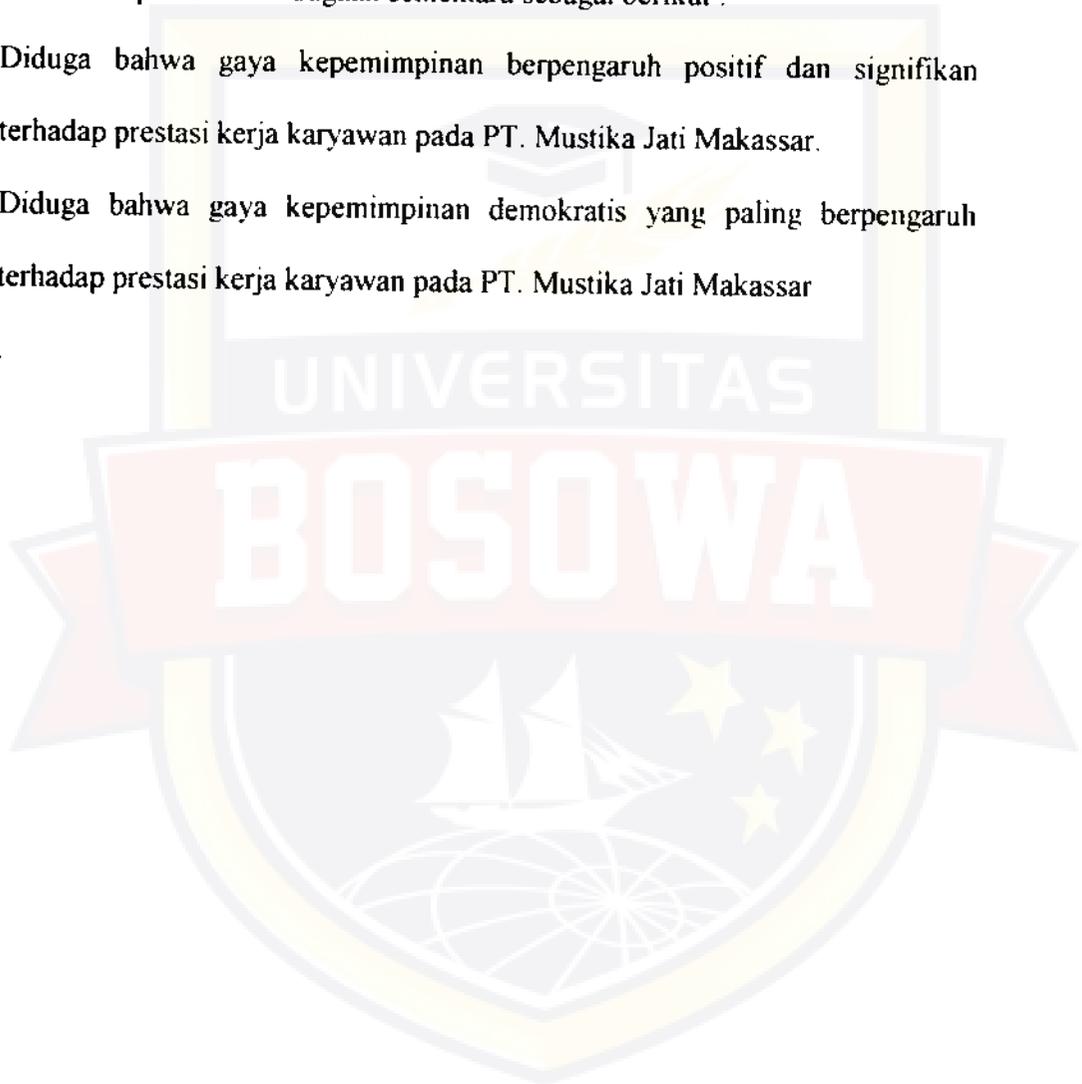
**Skema 2.1**  
**Kerangka Pikir**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar.
2. Diduga bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Mustika Jati Makassar yang berlokasi di jalan Manurukki 37 Sudiang, dimana merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri meubel ukiran jepara. Adapun waktu penelitian adalah dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Mei hingga Juli 2017.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

##### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Metode Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

c. Metode Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

##### a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dan guru dalam instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang kompetensi dan kinerja pegawainya.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2006). Dalam penelitian

ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Mustika Jati Makassar yang berjumlah 30 orang. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono,2006). Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 30 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

### 3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Tinggi diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka dari itu penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

### 3.5.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan *r* tabel. (Sugiyono).

- a. Metode Analisis
- b. Pengujian Hipotesis
- c. Defenisi Operasional

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*  $> 0,60$ .

## 3.6 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

### 3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen (Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis, dan

Kepemimpinan Bebas) secara bersama mempengaruhi variabel dependen ( Prestasi Kerja Karyawan). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2013) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Otoriter

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Demokratis

X<sub>3</sub> = Kepemimpinan Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan).

### 3.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi dalam variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  dikatakan baik jika diatas 0,5 karena  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel

tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Imam Ghazali, 2006).

### 3.7 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test diatas yaitu :
  - $H_0 : b = 0$  : tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
  - $H_1 : b > 0$  : ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
- b. Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ .
- c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :
  - Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
  - Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata  $< 5\%$ .

- a.  $H_0 : b = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).
- b.  $H_1 : b > 0$  (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .
  1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima).
  2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak).
- b. Dengan menggunakan angka signifikan
  1. Apabila angka signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
  2. Apabila angka-angka signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sikap pemimpin untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan.
2. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.
3. Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.
4. Penilaian prestasi kerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.
5. Kinerja adalah penilaian keberhasilan karyawan dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
6. Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang dipekerjakan pada perusahaan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Mustika Jati Makassar**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mustika Jati Makassar**

PT. Mustika Jati Makassar merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1998, dimana perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat perumahan maupun perkantoran serta instansi lembaga-lembaga yang ada di Indonesia. Produk yang kami tawarkan tentunya memiliki kualitas yang tinggi dan berbahan dasar yang berkualitas tinggi pula. Kami menawarkan berbagai macam furniture yang dapat anda pesan sesuai dengan keinginan anda dan tentunya kami menjamin barang tersebut hingga sampai tempat tujuan.

Produk Furniture yang kami tawarkan mempunyai mutu kualitas yang tinggi tentunya dengan harga yang kompetitif . dikerjakan dengan rajin dan teliti dari furniture jepara yang sudah berpengalaman, produk furniture kami telah banyak di gunakan di perumahan, perkantoran, dan Café di pulau jawa dan sekitarnya.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Mustika Jati Makassar**

###### **1. Visi**

- ✓ Menjadi Supliyer dan produsen meubel yang berkualitas , Inofatif serta mampu menghadapi persaingan Global.

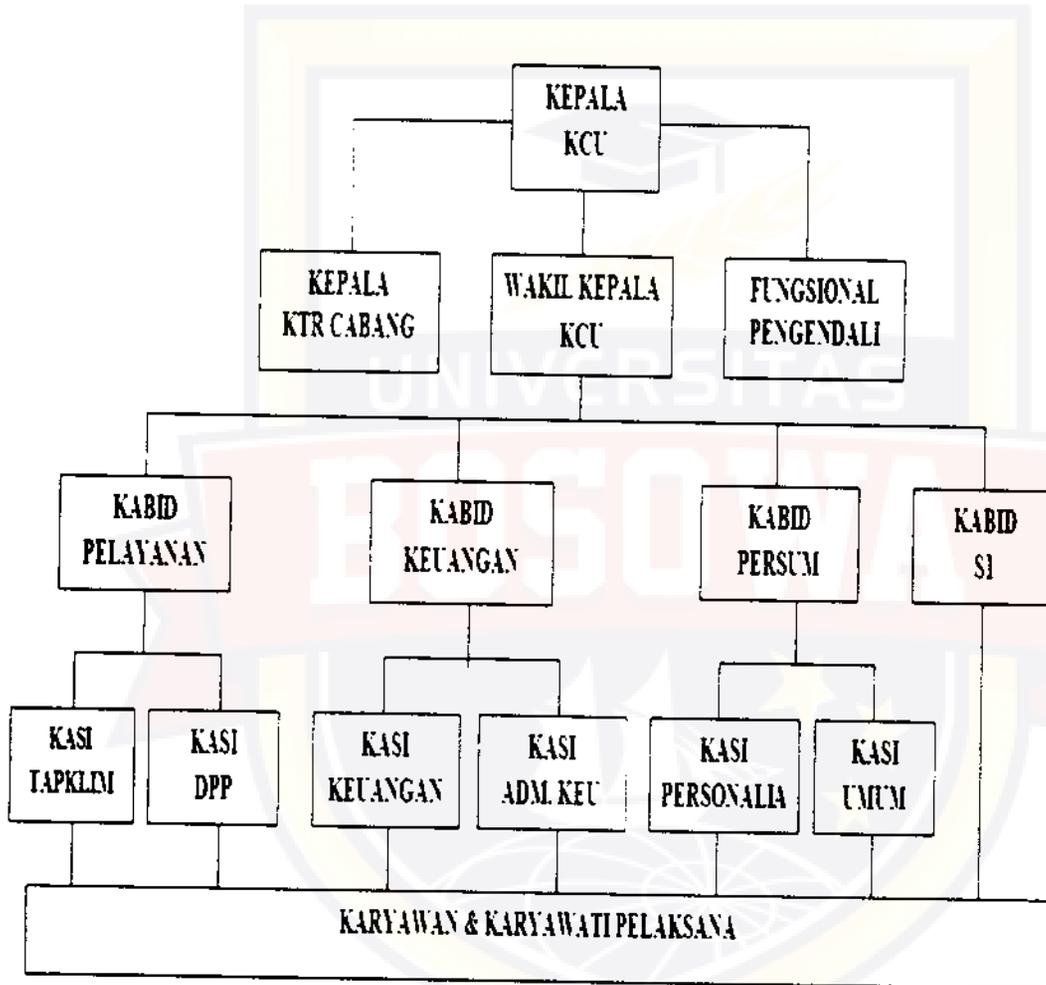
- ✓ Menjadi perusahaan furniture yang profesional yaitu sebuah perusahaan yang memiliki manajemen tepat guna dalam mengelola organisasi dan menjalankan usaha.
- ✓ Menjadi perusahaan terpercaya yaitu sebuah perusahaan yang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas yang tinggi.

## 2. Misi

- ✓ Membangun individu yang professional.
- ✓ Memproduksi meubel yang berkualitas.
- ✓ Meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mustika Jati Makassar

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT Mustika Jati Makassar



## 4.2 Karakteristik Responden

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data jumlah karyawan PT. Mustika Jati Makassar pada tahun 2017 ialah sebanyak 30 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang dalam melakukan penelitian tentang analisis kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

#### 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

| Jenis Kelamin | Frekuensi<br>(Pegawai & Guru) | Persentase<br>(%) |
|---------------|-------------------------------|-------------------|
| Laki-laki     | 20                            | 67%               |
| Perempuan     | 10                            | 33%               |
| <b>Jumlah</b> | <b>30</b>                     | <b>100%</b>       |

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan yang bekerja pada PT. Mustika Jati Makassar, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin laki-laki dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 20 atau 67% dan responden perempuan sebanyak 10 orang atau 33%.

## 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar dapat diperoleh gambaran tentang status kepegawaian dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.2**  
**RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN**

| Status Kepegawaian | Frekuensi<br>(Pegawai & Guru) | Persentase<br>(%) |
|--------------------|-------------------------------|-------------------|
| Karyawan Tetap     | 27                            | 90%               |
| Karyawan Kontrak   | 3                             | 10%               |
| <b>Jumlah</b>      | <b>30</b>                     | <b>100%</b>       |

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menurut status karyawan tetap sebanyak 27 orang atau 90% dan karyawan kontrak sebanyak 3 orang atau 10% dengan demikian banyak karyawan tetap yang menjadi responden.

### 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar dapat diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.3**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN**

| Jenjang Pendidikan | Frekuensi (Pegawai) | Persentase (%) |
|--------------------|---------------------|----------------|
| SMA/SMK            | 2                   | 7%             |
| Diploma            | 4                   | 13%            |
| S1/S2              | 24                  | 80%            |
| <b>Jumlah</b>      | <b>30</b>           | <b>100%</b>    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 atau 7 %, Diploma sebanyak 4 orang atau 13%, dan pendidikan S1/S2 sebanyak 24 atau 80%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/S2.

### 4. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT. Mustika Jati Makassar dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

**TABEL 4.4**  
**RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

| <b>Usia</b>   | <b>Frekuensi (Pegawai)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------|----------------------------|-----------------------|
| < 30 tahun    | 6                          | 20%                   |
| 30 – 40 tahun | 20                         | 67%                   |
| 40 – 50 tahun | 4                          | 13%                   |
| <b>Jumlah</b> | <b>30</b>                  | <b>100%</b>           |

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Responden selanjutnya berusia 30 - 40 tahun dengan jumlah 20 orang atau 67%. Responden berusia 40 – 50 tahun berjumlah 4 orang atau 13%. Sebagian besar responden berusia antara lebih dari 30 tahun.

#### **5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 pegawai dan guru pada PT. Mustika Jati Makassar dapat diperoleh gambaran tentang masa jabatan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

**TABEL 4.5**  
**RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN**

| <b>Masa Jabatan</b> | <b>Frekuensi (Pegawai)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1 - 5 Tahun         | 12                         | 40%                   |
| 5 - 10 Tahun        | 12                         | 40%                   |
| Diatas 10 Tahun     | 6                          | 20%                   |
| <b>Jumlah</b>       | <b>30</b>                  | <b>100%</b>           |

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar berdasarkan lamanya menjabat 1 – 5 tahun berjumlah 12 orang atau 40%. Responden selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 12 orang atau 40%. Responden menjabat diatas 10 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Sebagian besar responden lama menjabat 1 – 10 tahun.

#### 4.2.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 30 orang, maka :

$$\text{range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi :  $30 \times 5 = 150$

Skor terendah :  $30 \times 1 = 30$

Sehingga *Range* untuk hasil survey yaitu :  $= \frac{150-30}{5} = 24$

*Range* skor :

24 – 48 = Sangat Rendah

49 – 73 = Rendah

74 – 98 = Cukup

99 – 123 = Tinggi

124– 148 = Sangat tinggi

#### 4.3 Deskriptif Data

##### 4.3.1 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Bebas per Variabel

### 1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Otoriter

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**KEPEMIMPINAN OTORITER**

| No                 | Pertanyaan     | JAWABAN RESPONDEN |     |          |     |          |    |          |    |          |       | Skor |
|--------------------|----------------|-------------------|-----|----------|-----|----------|----|----------|----|----------|-------|------|
|                    |                | SS                |     | S        |     | KS       |    | TS       |    | STS      |       |      |
|                    |                | $\Sigma$          | %   | $\Sigma$ | %   | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %     |      |
| 1.                 | X <sub>1</sub> | 16                | 16% | 7        | 7%  | 4        | 4% | 3        | 3% | -        | -     | 126  |
| 2.                 | X <sub>2</sub> | 15                | 15% | 15       | 15% | -        | -  | -        | -  | -        | -     | 135  |
| 3.                 | X <sub>3</sub> | 11                | 11% | 11       | 11% | 4        | 4% | 4        | 4% | -        | -     | 119  |
| 4.                 | X <sub>4</sub> | 21                | 21% | 9        | 9%  | -        | -  | -        | -  | -        | -     | 141  |
| 5.                 | X <sub>5</sub> | 21                | 21% | 9        | 9%  | -        | -  | -        | -  | -        | -     | 141  |
| <b>RATA - RATA</b> |                |                   |     |          |     |          |    |          |    |          | 132,4 |      |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan otoriter adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan kepemimpinan otoriter yang baik yang telah diterapkan oleh PT. Mustika Jati Makassar.

### 3. Analisis Deskriptif kepemimpinan Bebas

**TABEL 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**KEPEMIMPINAN BEBAS**

| No                 | Pertanyaan     | JAWABAN RESPONDEN |     |          |     |          |    |          |    |          |       | Skor |
|--------------------|----------------|-------------------|-----|----------|-----|----------|----|----------|----|----------|-------|------|
|                    |                | SS                |     | S        |     | KS       |    | TS       |    | STS      |       |      |
|                    |                | $\Sigma$          | %   | $\Sigma$ | %   | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %     |      |
| 1.                 | X <sub>1</sub> | 9                 | 9%  | 10       | 10% | 6        | 6% | 5        | 5% | -        | -     | 113  |
| 2.                 | X <sub>2</sub> | 16                | 16% | 14       | 14% | -        | -  | -        | -  | -        | -     | 136  |
| 3.                 | X <sub>3</sub> | 16                | 16% | 14       | 14% | -        | -  | -        | -  | -        | -     | 136  |
| 4.                 | X <sub>4</sub> | 16                | 16% | 13       | 13% | 1        | 1% | -        | -  | -        | -     | 148  |
| <b>RATA - RATA</b> |                |                   |     |          |     |          |    |          |    |          | 133,2 |      |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan bebas adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan kepemimpinan bebas yang baik yang telah diterapkan oleh PT. Mustika Jati Makassar.

#### 4. Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

**TABEL 4.9**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PRESTASI**  
**KERJA KARYAWAN**

| No                 | Pertanyaan     | JAWABAN RESPONDEN |     |          |     |          |    |          |    |          |            | Skor |
|--------------------|----------------|-------------------|-----|----------|-----|----------|----|----------|----|----------|------------|------|
|                    |                | SS                |     | S        |     | KS       |    | TS       |    | STS      |            |      |
|                    |                | $\Sigma$          | %   | $\Sigma$ | %   | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %  | $\Sigma$ | %          |      |
| 1.                 | X <sub>1</sub> | 17                | 17% | 11       | 11% | 2        | 2% | -        | -  | -        | -          | 135  |
| 2.                 | X <sub>2</sub> | 12                | 12% | 17       | 17% | 1        | 1% | -        | -  | -        | -          | 131  |
| 3.                 | X <sub>3</sub> | 20                | 20% | 9        | 9%  | 1        | 1% | -        | -  | -        | -          | 139  |
| 4.                 | X <sub>4</sub> | 20                | 20% | 10       | 10% | -        | -  | -        | -  | -        | -          | 140  |
| 5.                 | X <sub>5</sub> | 17                | 17% | 12       | 12% | -        | -  | 1        | 1% | -        | -          | 135  |
| <b>RATA - RATA</b> |                |                   |     |          |     |          |    |          |    |          | <b>136</b> |      |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait dengan indikator prestasi kerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Mustika Jati Makassar adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima.

Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju untuk pernyataan yang terkait dengan prestasi kerja karyawan yang diterapkan PT. Mustika Jati Makassar.

#### 4.4 Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 17 pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden. Adapun criteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan ( $df = n - 2 = 30 - 2 = 27$ ), didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,367. Jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Pertanyaan              | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan  |
|----|-------------------------|--------------|-------------|-------------|
| 1. | Kepemimpinan Otoriter   |              |             |             |
|    | • Pertanyaan 1          | -0,110       | 0,367       | Tidak Valid |
|    | • Pertanyaan 2          | 0,251        | 0,367       | Tidak Valid |
|    | • Pertanyaan 3          | 0,778        | 0,367       | Valid       |
|    | • Pertanyaan 4          | 0,557        | 0,367       | Valid       |
|    | • Pertanyaan 5          | 0,836        | 0,367       | Valid       |
| 2. | Kepemimpinan Demokratis |              |             |             |
|    | • Pertanyaan 6          | 0,639        | 0,367       | Valid       |
|    | • Pertanyaan 7          | 0,616        | 0,367       | Valid       |

|    |                                |       |       |       |
|----|--------------------------------|-------|-------|-------|
|    | • Pertanyaan 8                 | 0,621 | 0,367 | Valid |
| 3. | <b>Kepemimpinan Bebas</b>      |       |       |       |
|    | • Pertanyaan 9                 | 0,683 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 10                | 0,790 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 11                | 0,566 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 12                | 0,798 | 0,367 | Valid |
| 4. | <b>Prestasi Kerja Karyawan</b> |       |       |       |
|    | • Pertanyaan 13                | 0,436 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 14                | 0,483 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 15                | 0,642 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 16                | 0,790 | 0,367 | Valid |
|    | • Pertanyaan 17                | 0,798 | 0,367 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

#### 4.4.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruksi atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur atau mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

| No | Variabel  | Cronbach<br>Alpha                         | Keterangan   |
|----|---|---|--|
| 1. | Kepemimpinan Otoriter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertanyaan 1</li> <li>• Pertanyaan 2</li> <li>• Pertanyaan 3</li> <li>• Pertanyaan 4</li> <li>• Pertanyaan 5</li> </ul>        | 0,930<br>0,922<br>0,910<br>0,915<br>0,907 | Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel |
| 2. | Kepemimpinan Demokratis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertanyaan 6</li> <li>• Pertanyaan 7</li> <li>• Pertanyaan 8</li> </ul>  | 0,913<br>0,914<br>0,914                   | Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel                         |
| 3. | Kepemimpinan Bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertanyaan 9</li> <li>• Pertanyaan 10</li> <li>• Pertanyaan 11</li> <li>• Pertanyaan 12</li> </ul>                                | 0,912<br>0,909<br>0,918<br>0,917          | Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel             |
| 4. | Prestasi Kerja Karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertanyaan 13</li> <li>• Pertanyaan 14</li> <li>• Pertanyaan 15</li> <li>• Pertanyaan 16</li> <li>• Pertanyaan 17</li> </ul> | 0,917<br>0,913<br>0,916<br>0,909<br>0,909 | Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel<br>Reliabel |

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 60. Dengan demikian variabel (Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Bebas) dapat dikatakan reliabel.

#### **4.5 Analisis Data**

##### **4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh teori gaya kepemimpinan (Ketelitian, Keterampilan, Efektifitas) terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan mengguakan SPSS 16 pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.12**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 8.892                       | 2.838      |                           | 3.133 | .004 |
|       | kepemimpinan Otoriter   | .056                        | .091       | .062                      | .615  | .544 |
|       | Kepemimpinan Demokratis | .870                        | .144       | .729                      | 6.031 | .000 |
|       | Kepemimpinan Bebas      | .221                        | .134       | .198                      | 1.648 | .111 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.892 + 0,056 X_1 + 0,870 X_2 + 0,221 X_3$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien ( $\beta$ ) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satu satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,062 X_1 + 0,729 X_2 + 0,198 X_3$$

1. Koefisien ( $\beta$ )  $X_1$  sebesar 0,062 memberikan arti bahwa kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Koefisien ( $\beta$ )  $X_2$  sebesar 0,729 memberikan arti bahwa kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
3. Koefisien ( $\beta$ )  $X_3$  sebesar 0,221 memberikan arti bahwa kepemimpinan bebas ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

#### 4.5.2 Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.13**  
**HASIL PERHITUNGAN R SQUARE**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .862 <sup>a</sup> | .743     | .713              | 1.033                      | 1.544         |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Bebas, kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis

Sumber : Hasil Olah SPSS 16, 2017

Dari hasil diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,743 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) sebesar 74,3% kemudian sisanya 25,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalm model penelitian.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

##### 4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan . Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

**TABEL 4.14**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI F**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 80.125         | 3  | 26.708      | 25.031 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 27.742         | 26 | 1.067       |        |                   |
|       | Total      | 107.867        | 29 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Bebas, kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 16, 2017

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 25,031 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dengan demikian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hasil ini

menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

#### 4.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.15**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)            | 8.892                       | 2.838      |                           | 3.133 | .004 |
| kepemimpinan Otoriter   | .056                        | .091       | .062                      | -.615 | .544 |
| Kepemimpinan Demokratis | .870                        | .144       | .729                      | 6.031 | .000 |
| Kepemimpinan Bebas      | .221                        | .134       | .198                      | 1.648 | .111 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 16,2017

Berdasarkan pada hasil tabel 4.15 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,703 Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel pengetahuan, penguasaan ilmu teknologi, motivasi terhadap kinerja pegawai dan guru dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas).

akan meningkat. Selain itu berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kepemimpinan otoriter memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Streiner (2008) bahwa penerapan kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap efektifitas prestasi kerja karyawan.

5. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan demokratis meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kepemimpinan demokratis memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Teori Robert D. Retherford (2012).
6. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan bebas meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa kepemimpinan bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sesuai dengan teori Darid Garson (2010).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pertama adalah kepemimpinan otoriter dengan koefisien sebesar 0,062, variabel kedua adalah kepemimpinan demokratis dengan koefisien sebesar 0,729 dan variabel ketiga adalah kepemimpinan bebas dengan koefisien sebesar 0,198.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ), kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ), kepemimpinan bebas ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kepemimpinan demokratis karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka variabel kepemimpinan demokratis yang paling berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dibanding dengan variabel kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan bebas.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Mustika Jati Makassar agar target prestasi kerja karyawan dapat tercapai.

1. Dari aspek kepemimpinan otoriter, diharapkan seorang pemimpin mampu bersikap adil kepada semua anggota karyawan yang ada diPT. Mustika Jati Makassar.
2. Dari aspek kepemimpinan demokratis, diharapkan seorang pemimpin mampu mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. Dari aspek kepemimpinan bebas, diharapkan karyawan mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit pengarahan atau pemebrian petunjuk dalam merealisasikan tuga pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis Kelth. Newston W. Jhon. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta PT. Erlangga Edisi Revisi, 2005
- Handoko Hani T, *Manajemen Personalia*, Edisi ke 2 Penertbit BPFE Yogyakarta, 2003
- Jeff Madura, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Formal Itu*. Jakarta. PT. Raja Grafinda
- Manullang, M. *Manajemen Personalia*. Penerbit Aksara Baru. Jakarta : 2000
- Martoyo Susilo, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3, BPFE, Yogyakarta
- Moekijat. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga, Cetak kedua, Penerbit Halia Indonesia, 2007
- Nitisemito Alex, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Erlangga Jakarta, 2001
- Stoner A F James, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta , 2000
- S.P Hasibuan Malayu, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta : 2007
- Terry, G. R. *Prinsip Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta : 2002
- Siangiang, Tjahya, 1996. *Administrasi Birokrasi Pelayanan Publik*, Jakarta. PT. Nimas Muhima
- Simanjuntak Payaman, *Produktifitas*. Penerbit CV. Mas Agung, 2004
- Poerwardarminta. W.J.S. 2008. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka
- Winardi, *Kamus Ekonomi*, Penerbit : Alumni, Bandung, 2010

## LAMPIRAN 1 PERNYATAAN KUESIONER

### KUESIONER

#### ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA JATI MAKASSAR

##### I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan :  SMA/ Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana (S-1)  
 Magister (S-2)  
 Doktor (S-3)
5. Status Kepegawaian:  Tetap  
 Kontrak
6. Masa Jabatan :  1-5 tahun  
 5-10 tahun  
 10 tahun >

Makassar, 28 juli 2017

Hal : Mohon Bantuan Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian padar PT Mustika Jati Makassar. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Konsentrasi Manajemen Pemasaran. Tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mustika Jati Makassar.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Saudara(i) untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi Saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

A. PENGANTAR

Dalam angket yang saya buat dan diedarkan kepada anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang selengkap-lengkapnya guna menyelesaikan skripsi dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mustika Jati. Sehubungan diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Dalam pengisian jawaban atas pertanyaan di bawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah akan tetapi yang terpenting anda menjawab semua pertanyaan yang ada. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan akademis.

Pertanyaan berikut memiliki lima alternatif jawaban, yaitu :

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

S : Setuju, apabila pernyataan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

KS: Kurang Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

STS: Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

Data yang anda isi tidak akan berpengaruh apapun terhadap pekerjaan anda. Kesadaran anda untuk mengisi angket tersebut merupakan bantuan yang sangat penting bagi saya untuk menyelesaikan maksud yang sebenarnya,

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

**1. Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>)**

| No. | Atribut   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.   |    |   |    |    |     |
| 2.  | Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin   |    |   |    |    |     |
| 3.  | .Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.                             |    |   |    |    |     |
| 4.  | Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai <i>lipis service</i> saja. |    |   |    |    |     |
| 5.  | Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.   |    |   |    |    |     |

**2. Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>)**

| No. | Atribut   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Atasan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas.                   |    |   |    |    |     |
| 2.  | Atasan memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam berkomunikasi. |    |   |    |    |     |
| 3.  | Atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.                   |    |   |    |    |     |

**3. Kepemimpinan Bebas (X<sub>3</sub>)**

| No. | Atribut  | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Atasan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan. |    |   |    |    |     |
| 2.  | Atasan jarang memberikan hukuman pada karyawan.          |    |   |    |    |     |
| 3.  | Atasan tidak memberi pengarahan dalam menjalankan tugas. |    |   |    |    |     |
| 4.  | Atasan bebas memberikan insentif terhadap karyawan       |    |   |    |    |     |

## LAMPIRAN 2 HASIL DATA RESPONDEN

| No | Kepemimpinan Otoriter (X <sub>1</sub> ) |   |   |   |   | Kepemimpinan Demokratis (X <sub>2</sub> ) |   |   | Kepemimpinan Bebas (X <sub>3</sub> ) |   |   |   | Prestasi Kerja Karyawan (Y) |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|
|    |   |   |   |   |   |   |   |   |                                      |   |   |   |                             |   |   |   |   |
| 1  | 4                                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4   | 4 | 4 | 3                                    | 5 | 4 | 4 | 5                           | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 2  | 5                                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4   | 5 | 4 | 4                                    | 4 | 5 | 5 | 5                           | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3  | 5                                       | 5 | 4 | 4 | 5 | 4   | 4 | 5 | 2                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4  | 3                                       | 4 | 2 | 4 | 4 | 5   | 5 | 5 | 5                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5  | 2                                       | 4 | 3 | 5 | 5 | 5   | 5 | 4 | 5                                    | 5 | 5 | 4 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6  | 4                                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5   | 5 | 5 | 5                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7  | 4                                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4   | 5 | 5 | 4                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8  | 3                                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 5   | 5 | 5 | 5                                    | 5 | 4 | 4 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9  | 4                                       | 4 | 2 | 5 | 5 | 4   | 4 | 4 | 2                                    | 4 | 4 | 5 | 4                           | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 4                                       | 4 | 2 | 5 | 4 | 4   | 4 | 4 | 2                                    | 4 | 5 | 4 | 4                           | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 4                                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 4   | 4 | 4 | 5                                    | 4 | 4 | 4 | 5                           | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 4                                       | 4 | 5 | 5 | 4 | 4   | 5 | 5 | 4                                    | 5 | 5 | 4 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5                                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4   | 4 | 5 | 3                                    | 4 | 4 | 4 | 4                           | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | 5                                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5   | 5 | 5 | 4                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 5                                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4   | 5 | 5 | 4                                    | 4 | 5 | 5 | 5                           | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 5                                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4   | 5 | 5 | 5                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5                                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 3   | 4 | 4 | 4                                    | 4 | 4 | 5 | 4                           | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 5                                       | 4 | 5 | 5 | 4 | 4   | 5 | 5 | 4                                    | 5 | 5 | 4 | 4                           | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 19 | 5                                       | 5 | 4 | 5 | 4 | 3   | 4 | 5 | 3                                    | 4 | 4 | 4 | 4                           | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 2                                       | 5 | 5 | 5 | 4 | 3   | 4 | 4 | 4                                    | 4 | 4 | 5 | 4                           | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 2                                       | 5 | 5 | 5 | 4 | 3   | 4 | 4 | 4                                    | 4 | 4 | 3 | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 22 | 5                                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5   | 4 | 2 | 2                                    | 4 | 4 | 5 | 3                           | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 5                                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4   | 3 | 1 | 5                                    | 5 | 4 | 5 | 3                           | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 24 | 5                                       | 4 | 3 | 5 | 5 | 4   | 4 | 4 | 3                                    | 4 | 4 | 4 | 4                           | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5                                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 4   | 5 | 5 | 5                                    | 4 | 4 | 5 | 4                           | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 5                                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4   | 5 | 5 | 5                                    | 5 | 4 | 5 | 5                           | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 5                                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4   | 4 | 5 | 3                                    | 5 | 5 | 4 | 5                           | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 3                                       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5   | 5 | 5 | 4                                    | 5 | 5 | 5 | 5                           | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 3                                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4 | 5 | 3                                    | 5 | 5 | 4 | 4                           | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 30 | 5                                       | 5 | 3 | 4 | 5 | 5   | 3 | 4 | 2                                    | 4 | 5 | 4 | 5                           | 4 | 5 | 4 | 4 |

**LAMPIRAN 3 JUMLAH HASIL RESPONDEN**

| No | Y  | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> |
|----|----|----------------|----------------|----------------|
| 1  | 23 | 23             | 12             | 16             |
| 2  | 23 | 24             | 13             | 18             |
| 3  | 24 | 23             | 13             | 17             |
| 4  | 25 | 17             | 15             | 20             |
| 5  | 25 | 19             | 14             | 19             |
| 6  | 25 | 24             | 15             | 20             |
| 7  | 24 | 23             | 14             | 19             |
| 8  | 25 | 20             | 15             | 18             |
| 9  | 21 | 20             | 12             | 15             |
| 10 | 22 | 19             | 12             | 15             |
| 11 | 24 | 21             | 12             | 17             |
| 12 | 25 | 22             | 14             | 18             |
| 13 | 22 | 24             | 13             | 15             |
| 14 | 24 | 25             | 15             | 19             |
| 15 | 23 | 25             | 14             | 18             |
| 16 | 24 | 25             | 14             | 20             |
| 17 | 22 | 22             | 11             | 17             |
| 18 | 21 | 23             | 14             | 18             |
| 19 | 22 | 23             | 12             | 15             |
| 20 | 21 | 21             | 11             | 17             |
| 21 | 19 | 21             | 11             | 15             |
| 22 | 20 | 24             | 11             | 15             |
| 23 | 18 | 24             | 8              | 19             |
| 24 | 19 | 22             | 12             | 15             |
| 25 | 23 | 22             | 14             | 18             |
| 26 | 23 | 24             | 14             | 19             |
| 27 | 24 | 24             | 13             | 17             |
| 28 | 25 | 19             | 15             | 19             |
| 29 | 22 | 19             | 13             | 17             |
| 30 | 22 | 22             | 12             | 15             |

## LAMPIRAN IV HASIL UJI SPSS

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919             | 17         |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| P1  | 65.57                         | 75.495                               | -.110                                  | .930                                   |
| P2  | 65.70                         | 72.010                               | .251                                   | .922                                   |
| P3  | 66.07                         | 66.133                               | .778                                   | .910                                   |
| P4  | 66.00                         | 67.379                               | .557                                   | .915                                   |
| P5  | 66.10                         | 62.162                               | .836                                   | .907                                   |
| P6  | 66.33                         | 64.989                               | .639                                   | .913                                   |
| P7  | 66.17                         | 66.489                               | .616                                   | .914                                   |
| P8  | 66.10                         | 64.162                               | .621                                   | .914                                   |
| P9  | 66.00                         | 64.414                               | .683                                   | .912                                   |
| P10 | 65.90                         | 64.645                               | .790                                   | .909                                   |
| P11 | 65.93                         | 66.892                               | .566                                   | .915                                   |
| P12 | 65.93                         | 63.582                               | .798                                   | .909                                   |
| P13 | 65.57                         | 69.702                               | .436                                   | .918                                   |
| P14 | 65.80                         | 68.234                               | .483                                   | .917                                   |
| P15 | 66.07                         | 65.857                               | .642                                   | .913                                   |
| P16 | 65.90                         | 64.645                               | .790                                   | .909                                   |
| P17 | 65.93                         | 63.582                               | .798                                   | .909                                   |

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Kepemimpinan Bebas, kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .862 <sup>a</sup> | .743     | .713              | 1.033                      | 1.544         |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Bebas, kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 80.125         | 3  | 26.708      | 25.031 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 27.742         | 26 | 1.067       |        |                   |
|       | Total      | 107.867        | 29 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Bebas, kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 8.892                       | 2.838      |                           | 3.133 | .004 |
|       | kepemimpinan Otoriter   | -.056                       | .091       | -.062                     | -.615 | .544 |
|       | Kepemimpinan Demokratis | .870                        | .144       | .729                      | 6.031 | .000 |
|       | Kepemimpinan Bebas      | .221                        | .134       | .198                      | 1.648 | .111 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



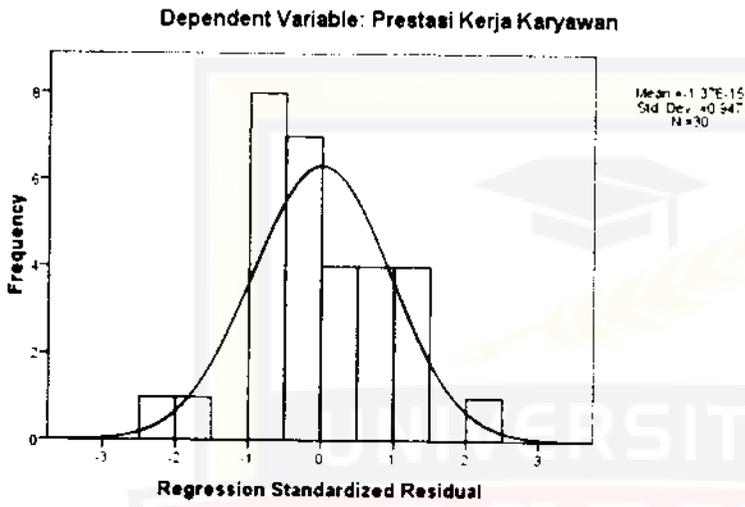
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                                      | Minimum | Maximum | Mean  | Std.<br>Deviation | N  |
|--------------------------------------|---------|---------|-------|-------------------|----|
| Predicted Value                      | 18.70   | 25.41   | 22.73 | 1.662             | 30 |
| Std. Predicted Value                 | -2.424  | 1.608   | .000  | 1.000             | 30 |
| Standard Error of<br>Predicted Value | .216    | .865    | .357  | .125              | 30 |
| Adjusted Predicted<br>Value          | 20.35   | 25.60   | 22.80 | 1.562             | 30 |
| Residual                             | -2.409  | 2.092   | .000  | .978              | 30 |
| Std. Residual                        | -2.332  | 2.025   | .000  | .947              | 30 |
| Stud. Residual                       | -2.455  | 2.086   | -.026 | 1.008             | 30 |
| Deleted Residual                     | -2.670  | 2.220   | -.070 | 1.146             | 30 |
| Stud. Deleted Residual               | -2.747  | 2.242   | -.029 | 1.051             | 30 |
| Mahal. Distance                      | .305    | 19.357  | 2.900 | 3.514             | 30 |
| Cook's Distance                      | .000    | .909    | .053  | .165              | 30 |
| Centered Leverage<br>Value           | .011    | .667    | .100  | .121              | 30 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

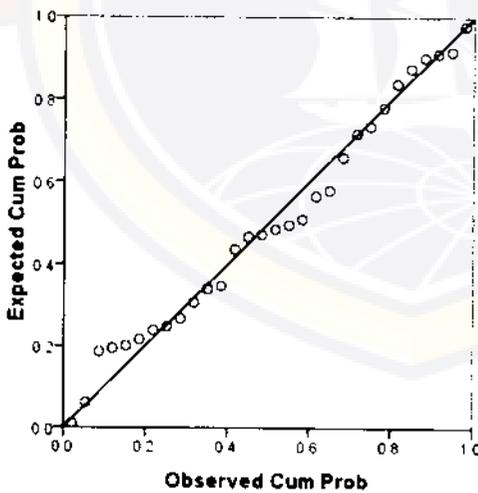
## Charts

### Histogram



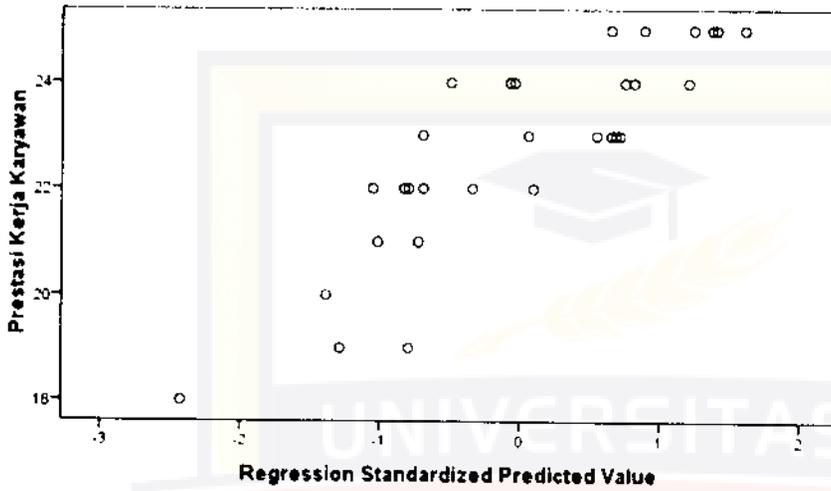
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



### Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

