

JURNAL**Visioner & Strategis**

Pengaruh Harga Terhadap Pembelian Kendaraan di Kota Lhokseumawe
Chairil Akhyar

Pengaruh ROA, ROE dan EPS terhadap CSR pada Perusahaan Pertambangan
di Bursa Efek Indonesia
Jummaini, Ghazali Syamni, dan Saddam Januar

Pengaruh Konsumsi Rumah Tangga dan Tabungan terhadap Pendapatan
Masyarakat Panggoi Kecamatan Muara Dua Kota Lhokseumawe
Marzuki

Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan
pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia
Murhaban

Pengaruh Current Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return On Equity
pada Perusahaan Jasa Transportasi di Bursa Efek Indonesia
Nazir

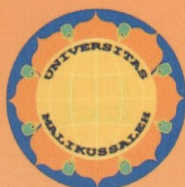
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Lhokseumawe
Nurmala

Pengaruh Kurs dan Inflasi terhadap Pasar Saham di Indonesia
Ristati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SKPK Aceh Utara
Rusydi

Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Lhokseumawe
Sullaida

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan Kabupaten-Kota
di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam
Yurina



Jurusan Manajemen
FAKULTAS EKONOMI
Universitas Malikussaleh

Pengaruh Harga Terhadap Pembelian Kendaraan
di Kota Lhokseumawe

Daftar Isi

Pengaruh Harga Terhadap Pembelian Kendaraan di Kota Lhokseumawe Chairil Akhyar	109
Pengaruh ROA, ROE dan EPS terhadap CSR pada Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia Jummaini, Ghazali Syamni, dan Saddam Januar	121
Pengaruh Konsumsi Rumah Tangga dan Tabungan terhadap Pendapatan Masyarakat Panggoi Kecamatan Muara Dua Kota Lhokseumawe Marzuki	129
Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia Murhaban	143
Pengaruh Current Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return On Equity pada Perusahaan Jasa Transportasi di Bursa Efek Indonesia Nazir	161
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lhokseumawe Nurmala	171
Pengaruh Kurs dan Inflasi terhadap Pasar Saham di Indonesia Ristati	179
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SKPK Aceh Utara Rusydi	187
Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Lhokseumawe Sullaida	199
Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan Kabupaten-Kota di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Yurina	211

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SKPK Aceh Utara

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style on employee performance. The model used in this study is the multiple linear regression analysis using the tools of SPSS 20. The test results obtained simultaneously while the value of $42.012 F_{count} > F_{tabel}$ at a significant level $\alpha = 5\%$ is equal to 2,741. This shows that the calculation is based on statistical tests $F_{count} \geq F_{tabel}$ with a probability level of 0.005. Thus the results of this calculation can be taken a decision that the hypothesis can be accepted and the null hypothesis is rejected, it means that the factor of leadership style, style laiser faire, and democratic significant effect on the performance of employees in the national unity of the district. The results partially, t_{value} for the variable autocratic style of $\geq 2,678$ $t_{1,994}$ tables that accept and reject H_0 means that independent variables are factors laiser faire partially significant effect on employee performance. Fair laiser variable t for $t \geq 2,183$ $t_{1,994}$ tables that accept and reject H_0 Variable democratic means independent variable t for $t \leq 4,935$ $t_{1,994}$ tables that accept and reject H_0 means the independent variable is the democratic factor. The most dominant variable values to the effects of leadership style on employee performance

Keywords: Leadership, autocratic style, democratic style, laiser faire style

Rusydi

Dosen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Malikussaleh,
Lhokseumawe

LATAR BELAKANG

Manajemen dan kepemimpinan merupakan hal yang menjadi fokus bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kedua istilah ini pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, dalam suatu sistem organisasi. Tetapi istilah manajemen sering diartikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain. Implikasi dari pengertian sederhana ini adalah penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan pada prinsipnya mempunyai akibat yang lebih jauh dan kompleks dalam pemanfaatannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk itu diperlukan kreativitas, yaitu senantiasa mencari cara-cara, peluang-peluang dan terobosan-terobosan baru, karena daya saing ditentukan oleh kreativitas disamping produktivitas. Dengan kreativitas ini dalam pembangunan sumber daya manusia, maka upaya mengembangkan perlu menjadi pemikiran semua pihak yang terkait dalam dunia usaha khususnya jasa telekomunikasi di Indonesia.

Usaha ini tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, sebab kepemimpinan hanya bisa berlangsung jika ada yang dipimpin dan jika terjadi interaksi yang positif diantara mereka. Menurut Hersey and Blanchard (Syafar, 2003:23) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan pada suatu situasi tertentu. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja (Putu Sunarcaya, 2008).

Berkenaan dengan kepemimpinan, serta kemampuan pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi maka penelitian ini bermaksud mengkaji perilaku kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Siagian, 1999:75) yang terdiri dari gaya kepemimpinan Otokratik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan *Laissez faire*, dan kepemimpinan yang demokratis.

Menurut Robbins (2006) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu

kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah maka, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratik, *laissez faire* dan demokratis secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada SKPK Aceh Utara
2. Gaya kepemimpinan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada SKPK Aceh Utara

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan dapat diartikan yaitu Proses yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi anggota kelompok kearah pencapaian tujuan-tujuan kelompok atau organisasi (Greenberg

& Baron, 1995) dalam (Marwansyah, 1999). Atau kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok ke arah pencapaian tujuan (Robbin, 1993).

Sejarah perkembangan teori kepemimpinan telah mengalami kemajuan yang sangat pesat, membuatnya semakin meluas dan kompleks. Kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks, karena ia merupakan gejala kemanusiaan yang universal. Juga kepemimpinan merupakan salah satu masalah yang paling banyak diminati dan paling sedikit difahami gejalanya di dunia ini. (Syafar : 2003 : 24).

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kekuasaan berkaitan erat dengan kepemimpinan. Kekuasaan digunakan oleh para pemimpin sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok. Robbins menyebutkan tiga perbedaan antara kepemimpinan dan kekuasaan (1993). Perbedaan pertama berkaitan dengan keselarasan tujuan (*goal compatibility*). Kekuasaan tidak memerlukan keselarasan tujuan, melainkan ketergantungan (*dependency*). Kepemimpinan, disisi lain, memerlukan sejumlah keselarasan antara tujuan pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Para peneliti yang menggunakan pendekatan perilaku (*behavior approach*) memusatkan perhatian pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yakni fungsi-fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan yang terkait dengan tugas (*task-related activities*) dan pemeliharaan kelompok (*group-maintenance activities*), yang harus dijalankan oleh pemimpin atau orang lain, agar kelompok dapat bekerja secara efektif (Stoner *at.al*, 1995) Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin pada saat ia mengarahkan dan mempengaruhi orang lain (Stoner *at.al*, 1995)

Sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan menekankan pada gaya (*style*) Marwansyah (1999). Dalam hal kepemimpinan, teori gaya kepemimpinan meski belum terdapat kesepakatan bulat tentang gaya kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, lima gaya kepemimpinan diakui keberadaannya yang dikemukakan oleh, (Siagian, 1999:76) yaitu: gaya yang *otokratik*, gaya *paternalistik*, gaya *kharismatik*, gaya yang

laissez faire dan gaya yang *demokratik*.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, yang berorientasi pada kinerja karyawan maka peran gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki kontribusi yang sangat besar. Seorang pemimpin harus memiliki beberapa referensi tentang kepemimpinan

Berkenaan dengan kepemimpinan, serta kemampuan pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi maka penelitian ini bermaksud mengkaji perilaku kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Siagian : 1999 : 75) yang terdiri dari gaya kepemimpinan Otokratik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan *Laissez faire*, dan kepemimpinan yang demokratik, dan didukung oleh Pandji Anoraga (2000) yang menyatakan bahwa ada tiga tipe Kepemimpinan a) tipe otokratis, b) tipe demokratis dan c) *laiser faire*.

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian (1994:129) adalah

1. Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas;
2. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan;
3. Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan;
4. Norma yang dianut kelompok;
5. Rentang kendali;
6. Ancaman dari luar organisasi;
7. Tingkat stress;
8. Iklim yang terdapat dalam organisasi.

Gaya biasanya dikaitkan dengan perilaku seseorang dalam mendekati atau melaksanakan sesuatu. Pengambilan keputusan tidak terlepas dari gaya dan sifat seorang pemimpin yang sifatnya tidak tetap (*fixed*). Pemimpin memberikan motivasi dan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam merumuskan dan menetapkan sasaran, didukung oleh situasi yang mendukung untuk mempengaruhi pelaksanaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan Dalam kepemimpinan pendidikan cara bekerjanya harus dapat dipertanggungjawabkan dan bisa menggerakkan orang lain untuk ikut serta mengerjakan sesuatu

yang berguna bagi lembaganya. Dalam manajemen dewasa ini dikenal lima tipe kepemimpinan, yaitu; otokratik, paternalistik, kharismatik, laissez fire, dan demokratis. Masing-masing tipe ini memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan satu tipe dengan satu tipe yang lain sebagaimana akan dijelaskan berikut ini.

a. Tipe Otokratik

Dalam pembahasan ini, kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang egois dan egoisme tersebut sangat besar dan akan mendorong seorang pemimpin untuk memutarbalikkan fakta yang sebenarnya, sesuai dengan subjektivitas individu pemimpin. Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang memaksakan atau sangat mendesak kekuasaan kepada bawahan. Suatu tindakan akan dinilainya benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandang sebagai suatu yang tidak baik, dengan demikian akan disingkirkan, bila perlu dengan tindakan kekerasan. Dalam organisasi tetap diperlukan pemimpin yang memiliki gaya otoriter untuk menggerakkan anggota atau bawahan yang kurang atau tidak tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun tugas, selain itu untuk menyegarkan suasana yang lebih disiplin dan berorientasi kepada amanat yang diterima.

b. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Popularitas pemimpin tipe ini disebabkan oleh beberapa factor seperti; kuatnya ikatan primordial, extended family system, kehidupan organisasi yang komunalistik, pengaruh adapt istiadat yang kuat, serta adanya kemungkinan hubungan pribadi antara seorang anggota dengan anggota organisasi yang lain.

c. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin ini mampu menguasai pengikutnya karena mereka diliputi kepercayaan yang luar biasa sekali terhadap pemimpinnya, dan pemimpin dirasa mempunyai daya tarik yang sangat tinggi. Pemimpin tipe ini dianggap mempunyai kemampuan yang sangat luar biasa diluar kemampuan orang-orang biasa. Mengenai tipe kharismatis ini belum ditemukan sebab-sebab seorang

pemimpin mempunyai kharisma. Kepemimpinan kharismatis adalah suatu kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan (loyalitas). Kharismatis berarti penumpahan ampun, kepatuhan dan kesetiaan para pengikut timbul dari kepercayaan yang penuh pada pemimpin yang dicintai, dihormati, bukan karena adanya benar tidaknya alasan dan tindakan pemimpin.

d. Tipe Laissez Faire

Tipe ini dapat didefinisikan bahwa persepsi seorang pemimpin adalah berkisar pada pandangannya tentang umumnya suatu organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi. Singkatnya pemimpin tipe ini seolah-olah menjadi polisi lalu lintas; pemimpin hanya sebagai pengawas jalannya organisasi dengan anggapan bahwa bawahannya sudah mampu menginterpretasikan buah pikirannya yang menjadi tujuan organisasi dan dapat menjalankan aturan main yang berlaku. Tipe pemimpin seperti ini tidak banyak turun tangan dan campur tangan. Pemimpin membiarkan anak buahnya bertindak sesuka hatinya. Anak buah boleh berkarya, boleh memakai apa saja, asal tidak mengganggu hak orang lain dan umum. Pada kepemimpinan semacam ini pemimpin berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila diperlukan. Pemimpin Laissez Faire dalam memimpin lembaga dan para bawahannya biasanya bersikap permisimistis dalam arti para anggota lembaga boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan menganggap guru atau anggotanya sudah dewasa dan sudah matang dalam menjalankan kinerjanya agar tujuan lembaganya tercapai.

e. Tipe Demokratik

Pemimpin yang mempunyai gaya demokratis sadar bahwa dia mengatur manusia-manusia. Manusia-manusia pada dasarnya memiliki harkat dan martabat yang sama, sehingga pemimpin tetap berusaha menghormati dan memperhitungkan pendapat serta saran orang lain. Pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam suatu organisasi karena ada kalanya dalam hal bertindak dan mengambil keputusan bisa terjadi keterlambatan sebagai kon-

sekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Tetapi dengan berbagai kelemahannya pemimpin yang demokratis tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihankelebihannya mengalahkan kekurangan-kekurangannya. Pemimpin demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasi, perilakunya mendorong bawahan menimbulkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1997) Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Gibson et al. (1997) Menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan

selama satu periode waktu, Fahmi (2011). Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dan lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah.

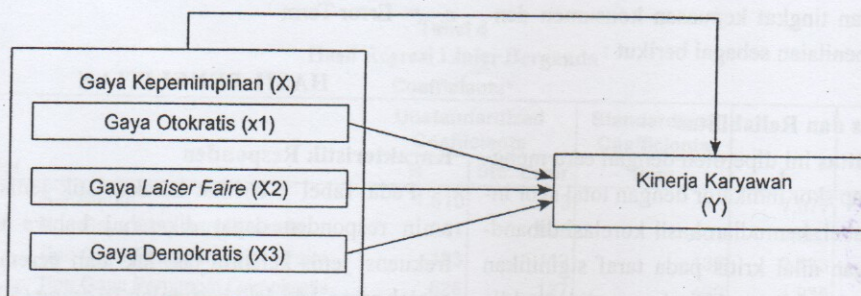
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada SKPK Aceh Utara yang berlokasi di sekretariat daerah Kabupaten Aceh Utara, objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada dinas tersebut.

Sampel menurut Supomo (2002:130), merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Metode pengamilan sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis memperoleh data dengan berbagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini di-



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Model Pengujian Regresi dan Korelasi Berganda (M. Aqbal Hasan: 1999: 20

lakukan secara acak metode yang dipilih adalah :

1. Kuesioner, yaitu dengan cara melakukan pengumpulan data yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kepada responden terkait dengan pelayanan yang diterima sehingga responden dapat memberikan jawaban atas pertanyaan secara tertulis.
2. Wawancara (*Interview*) yaitu kegiatan wawancara sumber informasi, dalam hal ini adalah konsumen (masyarakat) yang menjadi sasaran pelayanan.

Sumber Data

1. Data Primer, Menurut Umar (2000:130), data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.
2. Data Sekunder, Menurut Umar (2000:130), data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka variabel-variabel yang digunakan diukur dengan mempergunakan model skala 1 sampai 5 tingkat (*Likert*) yang memungkinkan konsumen dapat menjawab pertanyaan dari setiap butir yang didalamnya menguraikan lima dimensi kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan konsumen dengan bentuk penilaian sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan se-

jauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2005:138), cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} .

Uji reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik Arikunto (2002:154). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data berdasarkan pada masalah, tujuan dan penelitian serta memperhatikan sifat-sifat data yang dikumpulkan maka analisis data dalam penelitian ini digunakan teknik *analisis linear regresi* berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *f* dan uji *t*.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat)

X_1 = Gaya Otokratik

X_2 = Gaya Laissez Faire

X_3 = Gaya Demokratis

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e_i = Error Term

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada Tabel 1 terlihat karakteristik jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa untuk frekuensi jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sama, laki-laki berjumlah 36 orang (50,7%) dan perempuan berjumlah 35 orang (49,3%).

Tabel 1
Frekuensi Responden menurut umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	16	22.5	22.5	22.5
26-30 tahun	33	46.5	46.5	69.0
31-35 tahun	21	29.6	29.6	98.6
36-40 tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2013)

Tabel 2
Uji validitas

Indikator-indikator pertanyaan variabel (X1, X2, X3 dan Y)	Corrected item-total correlations (r_{hitung})	t_{tabel}	Keterangan
X1 (Gaya Pimpinan Otokratis)		0.233	
X1.1	0.680		Valid
X1.1	0.901		Valid
X1.3	0.901		Valid
X1.4	0.621		Valid
X2 (Gaya Pimpinan Laiser Faire)			Valid
X2.1	0.532		Valid
X2.2	0.635		Valid
X2.3	0.395		Valid
X2.4	0.623		Valid
X1 (Gaya Pemimpin Demokratis)			Valid
X1.1	0.437		Valid
X1.2	0.495		Valid
X1.3	0.441		Valid
X1.4	0.553		Valid
Y (Kinerja Karyawan)			Valid
Y1	0.471	Valid	
Y2	0.378	Valid	
Y3	0.913	Valid	
Y4	0.913	Valid	
Y5	0.903	Valid	

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2013)

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N
Gaya Otokratik	0.895	4
Gaya Laissez faire	0.741	4
Gaya Demokratik	0.838	4
Kinerja karyawan	0.851	5

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah(2013)

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.510	.473		7.077	.285
	Tipe Gaya Pimpinan Otokratis	.351	.095	.401	3.687	.001
	Tipe Gaya Pimpinan Laiser Faire	.133	.112	.136	2.183	.241
	Tipe Gaya Pemimpin Demokratis	.628	.127	.460	4.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian, Data Diolah (2013)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas terlihat pada Tabel 2.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengatur ketetapan atau kejituan instrumen jika dipergunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama berkali-kali akan mendapatkan hasil yang serupa. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*Reliability*) dari masing-masing variabel kuisioner. Ukuran yang dianggap handal jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 3.

PEMBAHASAN

Untuk membuktikan besarnya Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (study kasus pada SKPK Aceh Utara). Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4. Dari hasil pengolahan data maka dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,510 + 0,351X_1 + 0,133X_2 + 0,628X_3 + e_r$$

Variabel konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 1,510 yang berarti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) dianggap konstan, maka kinerja karyawan sebesar 1.510. Variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,351 yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan Otokratik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,351%. Dan variabel Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) koefisien sebesar 0,133 yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.133%. Dan variabel Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) koefisien sebesar 0,628 yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.628%.

Untuk melihat kekuatan Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat nilai R . Sedangkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen

dapat kita lihat melalui nilai R Square.

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana yang tertera pada Tabel 5 tersebut, maka ditemukan nilai R sebesar 0,808 yang berarti bahwa di antara variabel observasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Yaitu antara variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,653, hasil ini berarti variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 65.3% sedangkan sisanya 34.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab dua penelitian ini, maka penulis mencoba untuk membuktikan kebenaran dan dugaan-dugaan mengenai hasil penelitian ini melalui dua pengujian yaitu uji F dan uji t.

Uji F (Secara Simultan)

Pembuktian pertama dilakukan dengan pengujian F atau pengujian secara serempak (*over all*) terhadap semua variabel yang diobservasi dengan uji F.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 6 ditemukan bahwa nilai F-test sebesar 42,012 jauh lebih besar jika dibandingkan nilai kritis F-tabel yang hanya sebesar 2,741. Dengan demikian pengujian ini telah memenuhi syarat untuk menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Uji t (Secara Parsial)

Pembuktian kedua dilakukan dengan menguji nilai signifikan t-hitung masing-masing variabel dan apabila lebih besar dari nilai kritis sebesar 5% atau 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil olah data SPSS sebagaimana yang tertera pada Tabel 7 dapat diketahui t hitung variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), sebesar 2.678 sedangkan nilai t tabel adalah 1,994 ($2.678 > 1,994$) dengan tingkat signifikansi 0,001

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	Df2	Sig. F Change	
1	.808 ^a	.653	.637	.30193	.653	42.012	3	67	.000	2.009

a. Predictors: (Constant), Tipe Gaya Pemimpin Demokratis , Tipe Gaya Pimpinan Otokratis , Tipe Gaya Pimpinan Laiser Faire

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian, Data diolah (2013)

Tabel 6
Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.490	3	3.830	42.012	.000 ^a
	Residual	6.108	67	.091		
	Total	17.598	70			

a. Predictors: (Constant), Tipe Gaya Pemimpin Demokratis , Tipe Gaya Pimpinan Otokratis , Tipe Gaya Pimpinan Laiser Faire

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian, Data diolah (2013)

Tabel 7
 t_{hitung} dan Signifikansi

Variabel	t_{hitung}	Sig
Constanta	7.077	0.285
Gaya kepemimpinan otokratis (X_1)	2.678	0.001
Gaya kepemimpinan laiser faire (X_2)	2.183	0.024
Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3)	4.935	0.000

Sumber : Hasil penelitian, Data diolah (2013)

<0,05 berarti secara parsial variabel Gaya kepemimpinan Otokratis (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada variabel Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) ditemukan nilai t hitung sebesar 2.183 sedangkan nilai t tabel adalah 1.994 ($2.183 > 1.994$) dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$ berarti secara parsial variabel Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) ditemukan nilai t hitung sebesar 4.935 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,994 ($4.935 > 1,994$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil tersebut diatas dapat kita lihat bahwa faktor yang paling dominan yang mempen-

garuhi kinerja karyawan (Y) adalah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) yang mempunyai nilai t hitung sebesar 4.935 dengan nilai signifikan jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa nilai F-test sebesar 42,384 jauh lebih besar jika dibandingkan nilai kritis F-tabel yang hanya sebesar 2,741. Dengan hasil ini berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan Otokratis (X_1), Gaya kepemimpinan Laiser Faire (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) se-

- cara simultan atau serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Untuk uji signifikansi pengaruh variabel produk Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan *Laiser Faire* (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t (uji student) atau uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Hasil perhitungan untuk variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1) yang menghasilkan t hitung sebesar 3.687 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1.994$. Dan untuk variabel Gaya kepemimpinan *laiser faire* (X_2) menghasilkan t hitung sebesar 2.183 lebih besar dari tabel 1.994. Dan untuk variabel Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) menghasilkan t hitung sebesar 4.935 lebih besar dari tabel 1.994. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan *Laiser Faire* (X_2) dan Gaya kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap kinerja karyawan Y

REFERENSI

- Arikunto. (2002). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Penerbit UNDIP. Semarang
- Cravens. (2002). **Pemasaran Strategi**, Edisi Keempat. Jilid I, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Elhaitammy. (1990). **Service Excellence. Ujang Tombak Bank Marketing, Bank Dan Manajemen**, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Fornell. (1992). **Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)**, Seturan Utara. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. (2006). **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi 3, Penerbit UNDIP. Semarang.
- Kotler, Philip. (2000). **Marketing Management: Analisis Planning, Implementation And Control**, 9th Editon Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- _____. (2002). **Manajemen Pemasaran**, Edisi Pertama. Jilid II, Salemba. Jakarta.
- _____. (2004). **Prinsip-prinsip Pemasaran**, Edisi Kedelapan, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- _____. (2006). **Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Kontrol**, Jilid I, Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- _____. (2007). **Manajemen Pemasaran**, Edisi kedua Belas, PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. (2001). **Manajemen Pemasaran Jasa (Teori dan Praktek)**, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Muslim. (2007). **Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kentucky Fried Chicken di Lhokseumawe**, Skripsi Tidak Dipublikasikan FE-UNIMAL Lhokseumawe.
- Nurhayati. (2003). **Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Lhokseumawe**, Skripsi Tidak Dipublikasikan FE-UNIMAL Lhokseumawe.
- Oliver dalam Ferrinadewi. (2005). **Perilaku Konsumen (Teori dan Penerapannya)**, Rineka Cipta. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. (2003). **Marketing Analysis Made Easy**, Penerbit Gramedia. Jakarta

- Supranto. (2000). **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar**, Reneka Cipta. Jakarta.
- Supomo, Bambang. (2002). **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit BPFE. Jakarta.
- Syarifah. (2010). **Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Kesetiaan merek (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Penyet Pak Ulis dan Wong Solo)**, Skripsi Tidak Dipublikasikan FE-UNI-MAL Lhokseumawe.
- Sugiyono. (2005). **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2007). **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alfabeta. Bandung.
- _____. (2008). **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Cetakan Kedua Belas. Alfabet. Bandung.
- Tjiptono (2001). **Riset Pemasaran**, Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. (2004). **Manajemen Jasa**, Andi. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra. (2005). **Service, Quality & Satisfaction**, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tjiptono. (2007). **Strategi Pemasaran**, edisi Pertama, Of Set. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Umar, Husain. (2000). **Riset Pemasaran dan Perilaku konsumen**, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi. (2004). **Desain dan Analisa Eksperimen**, Tarsito Bandung.
- Yamit, Zulian. (2001). **Manajemen Kualitas: Produk Dan Jasa**. Yogyakarta.
- Zeithaml, Valarie A. and Bitner, Mary Jo. (2003). **Service Marketing**, Mcgraw Hill Inc, Int'l Edition. New York
- Zeithaml, Valarie A., et.al. (2004), **Delivering Quality Services: Balancing Customer Perceptions and Expectations**, The Free Press, A Division of Macmillan Inc., New York.
- <http://dneprasetyo.sayudi.prawirosentono.wordpress.com/2012/05/07/pengertian-kualitas>.
- <http://www.Hendrakualitas.web.id>. Diakses 09 Juni 2012.
- <http://www.google.com.wordpress/kualitas-pelayanan.html>. diakses 10 Juni 2012.