PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

Yeni Syamsu
NIM 13.16.4.0158

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Diajukan Oleh,

Yeni Syamsu
NIM 13.16.4.0158

Dibimbing Oleh:

1. **Dr. Mahadin Shaleh, M.Si**
2. **Ilham, S.Ag., M.A**

Diuji Oleh:

1. **Dr. Mustaming, M.HI**
2. **Dr. Fasiha, M.EI**

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

2017

ABSTRAK

YENI SYAMSU, 2017 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo" Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Ekonomi Islam Dibawah bimbingan (I) Dr. Mahadin Shaleh, M.Si (II) Ilham, S.Ag.,M.A.

Kata Kunci *: Kepemimpinan, Prestasi Kerja, UKM*

Skripsi ini membahas permasalahan tentang Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah Kota Palopo, bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dengan indikator laissez-fair, demokrat, dan otokrat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan metode observasi kuesioner/angket dan penghitungan dengan SPSS dengan jenis penelitian kuantitatif.. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui study lapangan (*field Research*) dan data sekunder melalui studi pustaka (*library research*).

Berdasarkan pengujian hipotesis yang mana H1 (ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai) dan H0 (tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai), dari hasil pengujian yang telah dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan (x) dengan variabel prestasi kerja (y) diperoleh nilai t_{hitung} melalui hasil uji t yaitu sebesar 4,203 dengan standar koefisoen sebesar 004. Jadi jika dilihat nilai dari standar koefisien maka akan diperoleh nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,688. Oleh karena itu nilai t_{hitung} 4,203 > t_{tabel} 1,688 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo.

PERNYTAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandan tangan dibawah ini:

Nama	: Yeni Syamsu
NIM	: 13.16.4.0158
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi darii tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulusan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi, adalah karya saya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya.

Palopo, April 2017

Pembuat pernyataan,

Yeni Syamsu

NIM : 13.16.4.0158

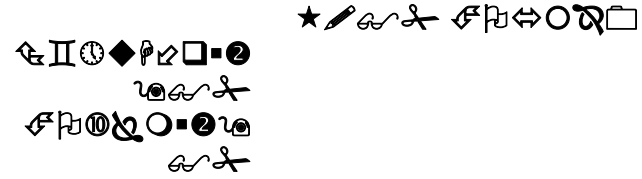
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iii**
PRAKATA ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Hipotesis 4
D. Tujuan Penelitian 4
E. Manfaat Penelitian 4
F. Defenisi Operasional Variabel 5
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN **7**
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan 7
B. Pengertian Pengaruh 9
C. Kepemimpinan 9
D. Gaya Kepemimpinan 23
E. Prestasi Kerja 26
F. Kerangka Pikir 28
BAB III METODE PENELITIAN **29**
A. Pendekatan & Jenis Penelitian 29
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian 29
C. Populasi & Sampel 29
D. Sumber Data 30
E. Variabel Penelitian 30
F. Pengukuran Variabel Keputusan 31
G. Teknik Pengumpulan Data 32
H. Instrumen Penelitian 32
I. Teknik Analisis Data 33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....34
A. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian 34
B. Penyajian dan Aanalisis Data.....38
BAB V PENUTUP.....61
A. Kesimpulan 61
B. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA.....63
LAMPIRAN-LAMPIRAN
PERSURATAN
RIWAYAT HIDUP PENULIS

PRAKATA



الْحَمْدُ للهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلاَةَ وَالسَّلاَمُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاء وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اَلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِيْنَ

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perstasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo" dapat terselesaikan dengan bimbingan, arahan, dan perhatian, serta tepat pada waktunya walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Salawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku para pengikutnya. Semoga kita menjadi pengikutnya yang senantiasa mengamalkan ajarannya dan meneladani akhlaknya hingga akhir hayat kita.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk, saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagai mana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang istimewa orang tua tercinta, ayah saya Syamsu dan ibu saya

Rahmatia, atas segala hal terbaik yang diberikan kepada penulis hingga saat ini yang tak kenal lelah memperjuangkan pendidikan anaknya hingga sampai dijenjang strata satu (S1). Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis juga berterima kasih kepada :

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, serta wakil rektor I, II, dan III periode 2015-2019.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Ilham, S.Ag., MA. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Dr. Fasiha, SE. I., M.EI. selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
4. Seluruh dosen dan staf di Program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si dan Ilham, S.Ag.M.A. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II; atas bimbingan, arahan, dan masukannya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Mustaming, M.HI. dan Dr. Fasiha, S.E., M.EI. selaku Penguji I dan Penguji II; atas koreksian, arahan, dan evaluasi yang diberikan kepada penulis.
7. Kepala perpustakaan IAIN Palopo, para pegawai dan staf perpustakaan yang telah memberikan peluang untuk membaca dan mengumpulkna

buku-buku literature dan melayani penulis dalam keperluan studi kepustakaan.

8. Sahabat, saudara serta teman - teman yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
9. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakuktas Ekonomi dan Bisnis Islam Angkatan 2013.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

Āmin yā rabb al-'ālamīn.

Palopo, 21 April 2017

Penulis

Yeni Syamsu
NIM : 13.16.4.0158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Seorang pemimpin yang akhlaknya baik akan menghasilkan bawahan-bawahan yang baik pula, yang mampu bertanggung jawab atas kedudukan yang dimilki. Karena besar pengaruhnya seorang pemimpin terhadap bawahannya. Dalam agama Islam bahkan telah dijelaskan bahwa menjadi pemimpin pada dasarnya bukan lagi merupakan sebuah kedudukan, namun lebih dari pemimpin yang nantinya akan dipertanggung jawabkan kepemimpinannya.

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan tentang makna kepemimpinan. Diharapkan dimasa akan datang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin setidaknya pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan yang diangkat sebagai khalifah dibumi ini. Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.[1]

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksankan dengan sukses pula. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai tujujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu

[1] Robi Toni, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi,* Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008, h. 210.

seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada pegawainya dan mampu bekerja sama, sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal.

Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada pegawainya dalam kantor, ada pun tujuan untuk mencapai sasaran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat membantu para pemimpin memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak pegawainya.[2]

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai didalam suatu kantor maupun dalam sebuah organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan. Kemudian didalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut pasti mempunyai sutatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal dan menyelesaikan tugas dengan baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisai maka setiap pimpinan suatu kantor dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan.

Upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai kantor, yakni semangat kerja pegawai itu sendiri yang disebabkan karena adanya motivasi dan dorongan semangat kerja dari pimpinannya itu sendiri, oleh karena itu, setiap pimpnan merupakan suatu kewajiban yang hrus dijalankan agar tumbuh dan timbul rasa percaya diri atau

[2] RB. Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwa*, (Cet. I; Jakarta: Amzah, 2005), h. 10.

semangat kerja dalam diri pegawainya serta terjalin hubungan yang baik dengan pimpinannya. Hal ini adalah pegawai kantor koperindag kota palopo maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawainya selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya masih banyak terlihat gejala-gejala masalah terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegwai berkurang, mungkin karena kurang komunikasi kepada pemimpin.

Konsep kepemimpinan berubah seiring berubahnya organisasi. Artinya, konteks lingkungan tempat kepemimpinan dijalakan memengaruhi pendekatan apa yang paling efektif, disamping pemimpin seperti apa yang paling dikagumi masyarakat, teknologi, kondisi ekonomi, tenaga kerja, dan nilai-nilai sosial serta budaya, sepnjang masa semuanya memainkan peranan. Kesulitan etika dan ekonomi, kekhawatiran badan usaha, globalisasi, perubahan teknologi, cara-cara kerja baru, perubahan ekspektasi pegwai, dan transisi sosial, besar untuk mengubah cara kita untuk memandang dan mempraktekkan kepemimpinan. Organisasi memiliki struktur dan sistem kontrol tertentu. Fungsi dari kepemimpinan adalah memodifikasi organisasi agar individu bebas untuk merealisasikan potensi motivasinya didalam memenuhi kebutuhannya dan pada waktu yang sama sejalan dengan arah tujuan kelompok. [3]

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dan sekaligus pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah.

[3] Richard L.Daft, *Era Baru Manajemen*, (Cet. 2, Jakarta; Salemba Empat, 2010), h. 328

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.

1. H1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai
2. H0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis mencoba memberikan jawaban yang signifikan sementara yang akan diuraikan pada pembahasan selanjutnya dalam karya tulis. Oleh karena itu, pada penulisan ini, penulis akan mengajukan dugaan sementara yakni, pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai koperindag atau H1 = adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai mempunyai pengaruh atau tidak.

E. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi lembaga

Sebagai tolak ukur umtuk mencapai tujuan lembaga, serta memberikan masukan guna meningktkan gaya kepemimpinan dilingkungan kerja.

2. Bagi peneliti

Dapat berguna dan bermanfaat bagi pengetahuan tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga.

F. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks penelitian ini, maka defenisi operasional variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Adalah sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Adapun indikator kepemimpinan yaitu otokrat, democrat dan *laissez-faire.*

b. Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dapat dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

c. UKM

Usaha kecil dan Menengah atau UKM adalah suatu bentuk usaha kecil yang dibangun oleh masyarakat yang terbentuk atas inisiatif seseorang. Masyarakat yang dimaksud disini adalah mereka yang belum termasuk sebagai kalangan atas, mampu atau orang kaya. Sesuai namanya UKM merupakan usaha

kecil yang identik dengan industri kecil dan industri rumah tangga yang hanya terdiri dari beberapa jumlah pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan bahan acuan selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

1. Penelitian oleh Ashar Antomo, 2014 dalam skripsinya mengenai "*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD. Istana*" dalam penelitian ini responden berasal dari karyawan/karyawati UD Istana yang berjumlah 148 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan yaitu t hitung (1,692)> t tabel (1,688), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata oleh variabel pengayom terahadap motivasi kerja karywan UD Istana dan dismping itu, menunjukknan Ha diterima bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk hasil variabel kepemimpinan bebas t hitung (-1,069) <t tabel (1,688), maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang nyata antara kepemimpinan bebas dengan peningkatan Motivasi kerja. Sedangkan hasil variabel demokratis, hasil t hitung (-0,608) > t tabel (1,688), maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang nyata antara democrat dengan motivasi kerja. Ini berarti

variabel pengayom, kepemimpinan bebas, demokratis dan variabel motivasi kerja karyawan ada hubungan searah walaupun tidak sepenuhnya.[1]

2. Penelitian oleh Helmi, 2014 dengan judul skripsi " *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Palopo*". Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh terhadap gaya peningkatan kinerja sehingga pegawai dapat meneyusuaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing. Secara statistic dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan terdapat hubungan secara persial dengan peningkatan kinerja pegawai kantor Kementrian Agama Kota Palopo.[2]

3. Penelitian oleh Slamet Riyadi 2006, dengan judul jurnal "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.[3]

---

[1] Anshar Antomo, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD Istana,*sSekolah Tinggi Aagama Islam Negeri (STAIN) Palopo, Jurusan Syariah, 2014

[2] Hermi, *Pengaruh Gaya Kpemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai kantor Kementrian Agama Kota Palopo,* Sekolah TInggi Agama Islam Negeri, 2014

[3] Slamet Riyadi*, Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur,*Universitas 17 Agustus 1945, 2006

B. Pengertian Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu : pengearuh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.[4] Sedangkan pengertiaan pengaruh menurut Badudu dan Zain yaitu sebagai berikut :

Pengaruh adalah (1) daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi; (2) sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain; (3) tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain.[5]

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sumber daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain.

C. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "Pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing. Pimpin dapat pula berarti menunjukan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan.[6] Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) pemimpin bisa diartikan sebagai orang yang dipimpin.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pada bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Pengembangannya, Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, mendefenisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks

---

[4] Pusat Bahasa Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Cet 3 : Jakarta, Balai Pustaka, 2001), h.849

[5] Badudu, J.S., Dr., Prof., Sultan Mohammad Zain.*Kamus Umum Bahasa Indonesia,*(Cet 2 : Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1996), h.1031

[6] Bintan, *Arti Kepemimpinan,* http://www.bintan-s.web.id/2011/04/arti-kepemimpinan.html

dimana seseorang mempengaruhiorang lain untuk mencapai suatu misa, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.[7] Adapun pengertian kepemimpinan menururt para ahli yaitu :

Menururt Kartini Kartono : kepemimpinan itu karakternya khas, spesifik, dibutuhkan pada satu situasi tertentu. Sebab didalam sebuah ada kelompok yang melakukan kegiatan-kegiatan tertentu & memiliki sebuah tujuan serta berbagai macam peralatan yang khusus. Pemimpin sebuah kelompok dengan ciri-ciri yang karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.[8]

Sutarto : kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[9]

b. Teori – teori kepemimpinan

Mulyadi dan Rivai mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu :

1. Teori Sifat

Teori memandang kepemimpina sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Aasumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimilki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak unutk

---

[7] Bernadine R.Wijaya dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan dan Pengembangannya.* (Yogyakarta : Andi Offiset, 2006), h. 3

[8] Kartini Kartono, *Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industr,* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1994), h.. 48

[9] Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Admnistrasi,* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pres, 1998), h. 17.

memepin. Adapun sifat atau karakteristik dan kemampuan yang luar biasa yang dimilki seorang pemimpin, antara lain:

a) *Intelegensia*

Seorang pemimpin memilki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif serta dapat diterima semua pihak.

b) Kepribadian

Seorang pemimpin memilki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan sdirasakan bawahannya, seperti:

- Memilki sifat percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar.
- Memilki daya ingat yang kuat
- Sederhana dan dapa berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritkan dari bawahannya
- Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi dan prosedur kerja.
- Mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

c) Karakteristik fisik

Seoarng pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karateristik fisiknya, yaitu: tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin meruapakan suatu yang bias dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin.

3. Teori situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.[10]

c. Ciri-ciri kepemimpinan

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, cirri-ciri utama yang harus dimilki oleh seorang pemimpin :

1. Kecerdasan (*intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang membpunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan nerprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

---

[10] Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), h.7.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seroang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan beorientasi pada bawahannya.[11]

Berdasarkan uraian ditas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

d. Kepemimpinan dalam Organisasi

Sementara pemimpin dapat muncul dalam organisasi informal yang terkadang justru pemimpin yang "diakui" oleh bawahan dalam organisasi tersebut, karenanya pemimpin dapat merangkap sebagai manajer. Fungsi manajer dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua. Kedua fungsi tersebut harus dijalankan agar organisasi/lembaga beroperasi secara efektif dan efesien.

Fungsi pertama adalah fungsi-fungsi yang dihubungkan dengan tugas-tugas atau pemecah masalah. Hal tersebut menyangkut pemberian saran penyelesaian masalah-masalah yang berhubungan dengan operasi organisasi. Sedangkan fungsi kedua adalah fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok (formal atau pun informal) berjalan lebih lancer,

[11] Reksohadiprodjo dan Handoko, *Teori dan Perilaku Oerganisasi Perusahaan,*(Jakarta : Bumi Aksara), h.290-291

penengah perbedaan pendapat diantara mereka, membina keharmonisan mereka dan sebagainya.[12]

Kepemimpinan juga dibutuhkan para bawahannya, terutama mereka yang bersemangat ingin memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Mereka memerlukan pemimpin sebagai motivator eksternal untuk menjaga agar tujuan prganisasi selaras dengan tujuan individu mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi terutama bagi bawahan, adalah sebagai motivator. Adapun fungsi kepemimpinan organisasi adalah :[13]

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

e. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi sering diartikan dengan kegunaan suatu hal. Sedangkan fungsi kepemipinan sangat berhubungan dengan situasi social dalam kelompok atau organisasi dimana seorang pemimpin kelompok itu berbeda. Fungsi

[12] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* (Cet 2 : Yogyakarta : BPFE, 1995), h. 299.

[13] Rekso Hadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan,* (edisi II : Yogyakarta , BPFE, 1991).

kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena berhubungan langsung dalam interkasi antara manusia sebagai makhluk sosial.

Menurut Hadari Nawawi fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi iterkasi sosial yang harus diperthankan[14]

1. Dimensi Kemampuan Pemimpin Mengarahkan (Direction)

Dimensi ini merupakan altivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat seseuti dibidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi. Dimensi ini tidak boleh dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi Nampak dalam aktivitas anggota organisasinya.

2. Dimensi Tingkat Dukungan (*Support*) Dari Anggota Organisasinya.

Dimensi ini terbentuk keikut-sertaan (keterlibatan) anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Hadari Nawawi menjelaskan lebih lanjut bahwa kedua fungsi tersebut, secara operasional dapat dibedakan enam fungsi pokok kepemimpinan, kemudian selanjutnya keenam fungsi tersebut dikelompokkan kedalam dua dimensi, pengelompokannya adalah dimensi kemampuan pemimpin didalam mengarahkan terdiri dari dua fungsi instruktif, fungsi konsulatif, fungsi pengendalian, dan fungsi keteladanan. Sedangkan pada dimensi tingkat dukungan (*support*) dari

[14] Hadari Nawawi, *Kpemimpinan Menurut Islam,* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001), h. 135.

anggota organisasinya terdiri dari fungsi partisipasi dan fungsi delegasi. Untuk lebih jelasnya ke enam fungsi tersebut adalah: [15]

a) Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimnegerti oleh anggota yang menerima perintah.

b) Fungsi Konsulatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, kaerna berlangsung dalam bentuk interkasi antara pemimpin, dan anggota organisasinya. Fungsi ini dapat diwujudkan ppemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan berbagai keputuasan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis.

c) Fungsi partisipasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal, maupun vertical. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi/jabatan dan wewenangnya masing-masing. Kondisi partisipasi anggota akan meningkatkan efesiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok terarah pada pencapaian tujuan.

---

[15] Hadari Nawawi, *Kpemimpinan Menurut Islam,* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001)h.151.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi adalah fungsi pemimpin dalam melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pemimpin yang membantunya. Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian isi pada anggota organisasi dalam posisi tertentu untuk menerapkan keputusan.

e) Fungsi Pengadilan

Fungsi cenderung berisfat komunikasi satu arah, namun akan lebih efektif jika dilaksanakan dua arah. Fungsi dilaksankan melalui kegiatan control atau pengawasan, bimbingan kerja, memberikan penjelasan dan contoh dalam kerja, latihan dilingkungan organisasi lain. Pengawasan yang bersifat pengendalian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, dengan maksud preventif yakni mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksankan keputusan atau perintah pimpinan.

f) Fungsi Keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama dilingkungan masing-masing. Seorang pucuk pimpinan diantara para pemimpinan yang membantunta dan orang-orang yang dipimpin lainnya, merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik bagi para bawahannya, dan menghiasi dirinya dengan sifat-sifat terpuji, karena sikap dan perilaku pemimpin selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpinnya, dalam interaksi antar sesamanya setiap hari.

f. Peranan kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer hendaknya benar-benar tahu dan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Karena seperti yang telah diketahui bahwa seorang pemimpin merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan dan teladan bagi para karyawannya. Jadi dapat disimpulkan jika seorang pemimpin berlaku kurang memilki etika bergaul yang kurang baik, pasti aka nada kemungkinan bawahannya akan mengikuti sikapnya pula.

Menurut Sugandha , beberapa peranan yang harus dimiliki :[16]

1. *Integration,* yaitu : tindakan-tindakan yang mengarah kepada peningkatan koordinasi.
2. *Communication,* yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan saling pengertian, penyebaran informasi (*transmission of information*).
3. *Product emphasis,* yaitu tidnakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
4. *Fraternization,* yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin dan bagian dari kelompok.
5. *Organization,* yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
6. *Evaluation,* yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendsitribusian ganjaran-ganjaran atas hukuman-hukuman.

---

[16] Sugandha, *Kepemimpinan didalam Organisasi Masyaraka,* (Bandung : Sinar Baru, 2001), h. 99

g. Karakter kepemimpinan

Beberapa karakter yang harus dikembangkan oleh pemimpin :

1. Berilmu, efektif, efisien dan produktif dalam bertindak. Mampu menggunakan waktu dan memanfaatkan peluang.
2. Tahu akan kekuatan dan kelemahan sendiri
3. Berorientasi pada keluaran
4. Membangun kekuatan, termasuk diri sendiri dan para sahabat kita.
5. Mau menerima kelebiahan orang lain tanpa merasa malu.
6. Memusatkan perhatian pada beberapa bidang utama dan menyadari bahwa hanya melalui kerja keras secara terus-menerus akan memperoleh hasil yang cemerlang
7. Tawakkal kepada Allah dengan meletakkan cita-cita yang tinggi
8. Yakin pada dori sendiri bahwa hidup ini semata-mata hanya untuk mengabdi kepada Allah.[17]

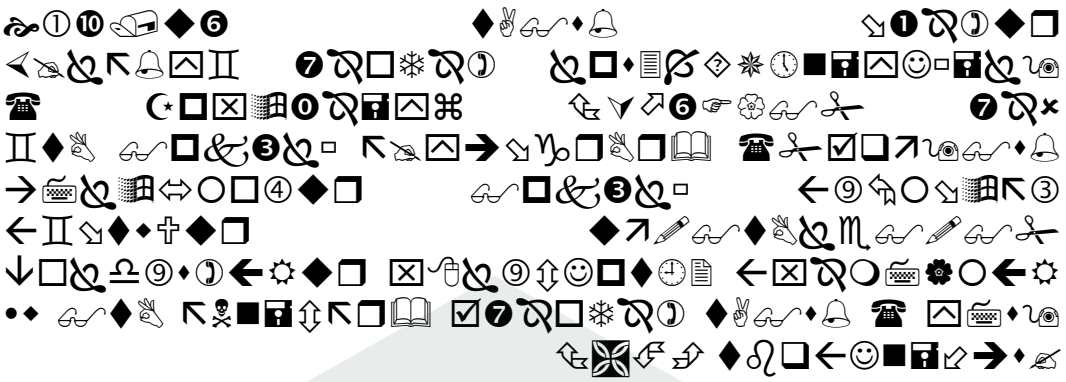
h. Kepemimpinan Dalam Islam

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Islam, Khususnya perkara figure yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah saw. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik kepemimpinan dalanm Islam.

Ayat Alquran yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau

[17] Prof. DR. Veithzal Rivai, M.B.A, *Kiat Memimpin dalam abad ke-21* (Jakarta; Murai KEncana, 2003), h.78-80

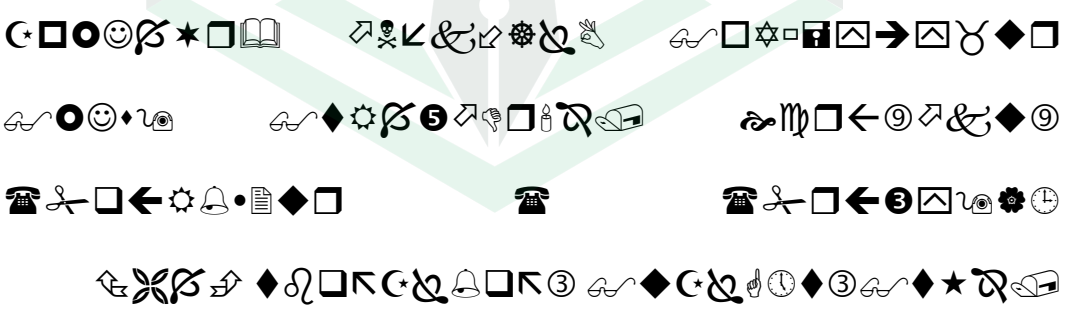
perilaku yang harus dimilki oleh seserang yang disebut pemimpin, seperti yang dijelaskan dalam Alquran QS; Al-Baqarah/2:30



Terjemahnya:

> “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."[18]

Kepemimponan salam pandangan Islam juga dijelaskan dalm firmal Alla swt dalam Alquran QS. As-Sajdah/32: 24



Terjemahnya:

> “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar[1195]. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”[19].

---

[18] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya,* (Surabaya: Halim, 2013), h.6

[19] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim, 2013), h.417

Pada hadis berikut juga dijelaskan bagaimana kepemimpinan dalam Islam:

سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

> "Aku mendengar Rasulullah s.a.w. bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." [20]

Setelah mengikuti uraian ayat-ayat diatas, dapatlah disimpulkan bahwa prinsip kepemimpinan dalam Islam pada hakikatnya merupakan perwujudan eksistensi manusia sebagai khalifah maupun dalam fungsinya sebagai hamba Allah dimuka bumi ini. Dalam arti kata mengimplementasikan secara postifif hubungan vertical dengan Allah, dan hubungan horizontal sesame manusia dan alam sekitar. Mengingat beranya tugas pemimpin dalam pandangan Islam, maka seharusnya setiap pemimpin meningktkan mutu ilmu pengetahuan dengan

[20] Hadis Explorer *Ensiklopedia Sunnah Nabawi berdasarkan 9 kitab hadis: kitab Bukhari No. 2232* (Bab: Budak bertanggung jawab dengan harta tuannya, ia tidak boleh menggunakan kecuali seizing tuannya) *Hadis no.6227.file:///C:/program%20Files/Hadis%20Explorer/index.htm*l

memperluas cakrawala berpikir serta mempertajam daya nalar seirama dengan kemajuan zaman dan perkembangan masyarakat. Insya Allah Islam akan tetap jaya ditangan pemimpin yang beriman, berakhlak, dan berilmu pengetahuan.

i. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Dalam Islam

Ada tiga prinsip dasar yang mengatur pelaksanaan kepemimpinan Islam:

a. Musyawarah

Musyawarah adalah prinsip pertama dalam kepemimpinan Islam. Alquran menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan yang baik.

b. Adil

Jadilah pemimpin yang adil dan tidak memihak. Islam mengajarkan agar pemimpin mampu bersikap adil dan tidak memihak kepada yang kuat dan menindas yang lemah. Saking pentingnya keadilan dalam kepemimpinan Islam, Allah SWT. Menjajikan (dalam sebuah hadis riwayat Abu Hurairah bahwa pemimpin salah satu diantara 7 (tujuh) golongan yang dinaungi Allah SWT pada hari yang tiada naungan selain naungan-Nya. QS: An-Nisa/4:58

Terjemahnya :

> Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.[21]

c. Kebebasan berpikir

Pemimpin Islam hendaklah memberikan ruang dan mngundang anggota kelompok untuk dapat mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka dapat mengeluarkan pandangan atau keberatan-keberatan mereka dengan bebas, serta mendapat jawaban dari segala persoalan yang mereka ajukan. Pemimpin hendaklah berjuang menciptakan suasana kebebasan berpikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain sedemikian rupa, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentinagn bersama.[22]

D. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Rivai, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.[23]

Menurut Thoha, Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.[24]

---

[21] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (cet : Surabaya, Halim, 2003), h. 87

[22] http://prinsip-prinsipkepemimpinandalamislam.blogspot.co.id/

[23]Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 42

[24] Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 303

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara kerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokrtais dan laissez-faire. Raksohadiprodjo dan handoko mengemukakan tiga gaya kepemimpinan tersebut, yaitu antara lain:[25]

1. Otokratis
    a) Semua penentuan kebijaksanaan dilkaukan oleh pemimpin
    b) Teknik-r=teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
    c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota
    d) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecamannya terhadap setiap angggota, mengambil jaraj dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis

[25] Reksohadiprodjo dan Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* (yogyakarta : BPFE),h.298

a) Semua kebikjaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bial dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua alternative prosedur yang dapat dipilih.
c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
d) Pemimpin adalah objektif atau *fack-minded* dalam dalam pujian dan kecamannya dan mecoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

3. Laissez-faire
   a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpi.
   b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditnya, dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
   c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penetuan tugas.
   d) Kadang-kadang memberikan komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermkasud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Penggunaan tipe atau gaya kepemimpin akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersabgkutan. Dalam situasi tenang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan

pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan digunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Sebaliknya dalam situasi darurat diaman diperlakukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksankannya kepemimpinan otokrasi. Jadi kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Tetapi pada saat lain ia akan memberikan saran.oleh karena itu tidak ada tipe atau gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya.

E. Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikut sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat canggih yang dimilki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa :

"prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dapat dibebankan kepadanya yang didasrkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu"[26]

Maier dalam As'ad menjelaskan bahwa:

[26] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** (Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2008), h. 4.

"Kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain".[27]

Menurut Mangkunegara : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap *(atitude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).[28]

a. Indikator-indikator Prestasi Kerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :[29]

---

[27] Mohamad As'ad. *Psikologi Industri.* (Yogyakarta: Liberty, 2001), h. 63.

[28] Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004).

1. Kualitas kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

   Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

   Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.[30]

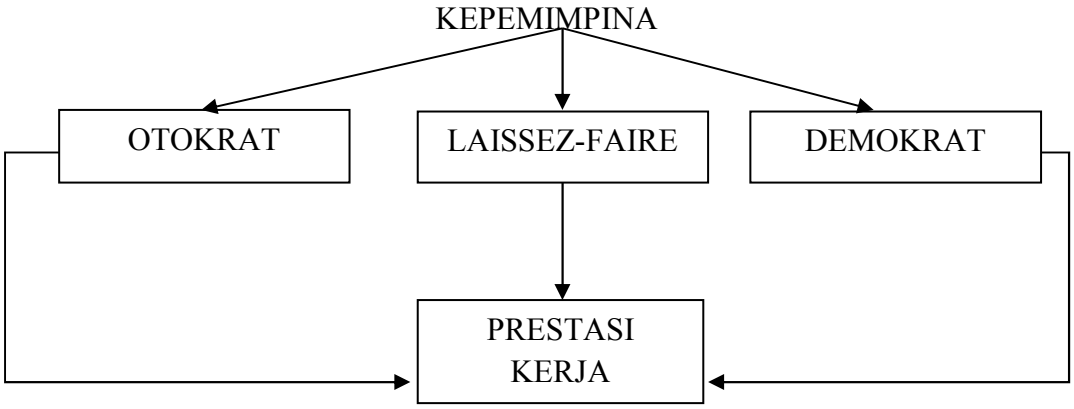
F. Kerangka Pikir

Untuk lebih memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan antara otokrat, democrat, dan laizzes faire terhadap Prestasi kerja, dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:

KEPEMIMPINAN

[29] Mulia Nasution, *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Djambatan, 2000), h. 99.

[30] Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Cet 3, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011).



Gambar 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Isi rencana analisis data selalu berdsarkan pada rencana penelitian yang telah dirumuskan dan data yang sudah siap diolah.[1]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menetukan lokasi peneliti memilih kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo. Adapun waktu penelitian dilakukan pada tanggal 20 Januari sampai dengan tanggal 20 Maret.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.[2] Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas koperasi Kota Palopo pada Dinas Koperasi yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Sampel yang digunakan adalah *total sampling. Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.[3]

---

[1] Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen (konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran),* (Cet. I: Jakarta)

[2]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Prraktek,* (Jakarta: Pt.Rineka Cipta, 2002), h. 107

Mengenai besarnya populasi dan sampel, bahwa jumlah keseluruhan populasi yang diteliti 40, apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, tapi jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 maka dapat diambil 20-25% atau 30-45%. Jadi sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai dari jumlah populasi.[4]

D. Sumber Data

Data adalah keterangan yang benar atau nyata. Data yang digunakan dalam pnelitian ini meliputi :

1. Data primer

   Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumebr asli sumber asli disni diartiak sebagai sumber pertama dari nama data tersebut diperoleh.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain.)

E. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel pengaruh (x) *independent variabel* (variabel bebas), yaitu pengaruh kepemimpinan, indicator dari kepemimpinan diantaranya :
   a. Otokrat
   b. Demokrat
   c. Laissez-faire

---

[3] Sugiyono, *Metode Penelitian PendidikanPendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2007)

[4] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Cet, XII, Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 112

2. Variabel terpengaruh (y) *dependent variabel* (varibael terikat), yaitu prestasi kerja

F. Pengukuran Variabel Keputusan

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan seabgai acuan untuk menetukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan dua kuantitatif.[5] Sakal pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert.*

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang yang akan diukur diajabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item0item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang mengggunakan skala *Likret* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

a. Skor 5 jawaban Sangat Setuju (SS)
b. Skor 4 jawaban Setuju (S)
c. Skor 3 jawaban Cukup Setuju (CS)
d. Skor 2 jawaban Tidak Setuju (TS)
e. Skor 1 jawaban Sangat Tidak Setuju(STS)

[5] Nasution S, *Metode Research,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 131

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara :

1. Penelitian kepustakaan *(Library Research).*

   Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literature, artikel, karya ilimiah dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research)*

   Adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyeknya, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan secara lain. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk disis dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah penagawasan peneliti. [6]

H. Instrumen Penelitian

Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa instrument:

1. Observasi yaitu proses pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilapangan mengenai objek penelitian.
2. Angket (kuesioner), adalah serangkaian daftar pernyataan yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi.

---

[6] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandumg: Alfabeta, 2008), h. 123

I. Teknik Analisis Data

Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebar angket yang berisi butir-butir instrument angket yang disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut Sugiyono, sksala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[7] Untuk menjawab skala likert ini, responden hanya member tanda *checklist* pada kemungkinan skala yang dipilihnya sesuai dengan pernyataan.

Dalam mengembangkan dan membuat sejumlah pernytaan yang mengacuh pada lima alternative jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), pemberian bobot untuk pernyataan dimulai dari 5,4,3,2,1.

Perolehan data variabel tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadapp prestasi kerja yaitu 20 butir, kemudian diliaht dari besarnya bobot alternative yang dipilih atas, SS, S, CS, TS, dan STS. Oleh karean itu jumlah butir semua pernyataan ada 20.

Rancangan analisis data dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang dirumuskan adalah analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis ditetapkan diterima pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Analisis data dilakukan dengan menggunakan sarana computer pada program *Statistical Data Analysis SPSS for WINDOWS Release 20,0.*

---

[7] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandung: Alfabeta, 2008), h.132

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Palopo atau disingkat diskoperindag di dirikan pada tahun 2003 yang beralamat Jl. Tandipau No.2 dibawah pimpinan kepala dinas Drs. H. Mashalim. MM. beliau menjabat mulai tahun 2003 sampai dengan tahun 2009, kemudian kantor tersebut berpindah alamat di Jl. Patang II No.2 yang pada saat itu dijabat oleh Kepala Dinas Djafar Latuconsina (PLT) dari tahun 2009 sampai dengan 2010. Setelah masa jabatan berkahir kemudian digantikan oleh H. Syamsul Rijal Syam SE.,MA pada tahun 2010 sampai 2013. Dan 2013 sampai sekarang di pimpin oleh Karno. S.Sos dan pada tahun 2014 januari kantor tersebut pindah ke Jl. Andi Djemma no.68. Barulah pada saat itu tepatnya tahun 2016 bulan Januari instansi pemerintahan yang dikenal dengan diskoperindag terbagi menjadi tiga yaitu Dinas Perindustrian, Dinas Perdagangan dan Dinas Koperasi dan UKM.

Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Palopo memiliki luas bangunan 50x100m dan berada pada jarak 10-20m dari permukaan air laut dengan batas-batas sebagai berikut :

a. Sebelagh selatan berbatasan dengan Kantor Badan Pertanahan.
b. Sebelah utara berbatasan dengan Kantor Pajak.
c. Sebelah barat berbatasan langsung dengan kantro badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kota palopo.

d. Sebelah timur berbatasan dengan kantor walikota palopo.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwijudnya koperasi, usaha mikro, kicl dan menegah yang memilki daya saing dan mandiri.

b. Misi

a) Mengmbangkan usaha berbasis potensi daerah dan beorientasi pasar sesuai dengan kompetensi koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.

b) Meningkatkan daya saing koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.

c) Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan koperasi, usaha mikro, dan menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Palopo terdiri dari :

a. Kepala Dinas; **Karno, S.Sos**

b. Sekretariat: **Zulkifli, ST., M.Si**

terdiri atas:

1) Sub Bagian Tata Usaha: **Islamuddin, SE**

2) Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program: **Alexander Palute, S.Sos**

c. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Assar Bawanan, SE., M.Si)

terdiri atas:

1) Seksi Kelembagaan dan Perizinan :**Nursalam, SE**

2) Seksi Keanggotaan dan Penerapan Peraturan: **Amru Halim, SH**

3) Seksi Pengawasan,Pemeriksaan dan Penilian Kesehatan : **Damaris Bola, B.Sc**

d. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi : **Dra. Hj. Nurhjah**

terdiri atas:

1) Seksi Fasilitasi Usaha Koperasi : **Humrah Patabang, SP**

2) Seksi Pengembangan,Penguatan dan Perlindungan Koperasi : **Tonapa, SH**

3) Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi : **Dyna Maulina. G,SH**

e. Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro: **Dorkas Batan, SE**

terdiri atas

1) Seksi Fasilitasi Usaha Mikro : **Nursia Nurdin, S.Sos**

2) Seksi Pengembangan dan Penguatan dan Perlindungan Usaha Mikro : **Thamrin**

3) Seksi Peningkatan Kewirausahaan : **ASpri, SE**

f. Unit Pelaksanan Teknis Dinas (UPTD)

B. Penyajian Data dan Analisis Data

1. Karakteristik Identitas Responden

Dalam karakteristik responden ini, maka yang menjadi sampel adalah pegawai kantro Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, berjumlah 40 orang pegawai. Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, dan usia responden.

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin (gander) meupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian, karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka suatu objek. Berdasarkan jenis kelamin, maka responden yang diambil adalah laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	**Frekuensi jawaban responden**	
	Orang	**%**
Laki - laki	**18**	**45**
Perempuan	**22**	**55**
Jumlah	**40**	**100**

Sumber : data koesioner yang diolah

Table tersebut menunjukkan bahwa komposisi perempuan lebih banyak disbanding dengan laki-laki. Dari total 40 responden laki-laki berjumlah 18 orang atau 45 % dan responden perempuan berjumlah 22 orang atau 55 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

b. Usia Responden

Usia responden adalah merupakan pengelompokan usia responden dalam penelitian. Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini terbagi dalam 5 kelompok yaitu umur >25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun, dan diatas 55 tahun.adapun data mengenai usia responden dapat dilihat melalui Table berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
< 25 tahun	4	10
26-35 tahun	11	27,5
36-45 tahun	13	32,5
46-55 tahun	10	25
>55 tahun	2	5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan table tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, maka umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 36-35

tahun yakni sebanyak 13 orang atau 32,5%, kemudian disusul responden yang berumur antara 26-35 tahun yakni sebanyak 11 orang atau 27,5%, kemudian disusul responden yang berumur antara 46-55 tahun yakni sebanyak 10 orang atau 25%, kemudian disusul responden yang berumur antara <25 tahun yakni sebanyak 4 orang atau 10%, kemudian disusul responden yang berumur diatas 55 tahun yakni sebanyak 2 orang atau 5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur responden pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah adalah berumur 36-45 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menunjang aktivitas operasional lembaga pemerintahan pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, maka upaya yang dilakukan oleh lembaga adalah menekankan pada masalah kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi yang akan dicapai bawahannya. Oleh sebab itu kepemimpinan merupakan suatu tuntunan yang dapat mengikat para pegawai dalam berbagai aturan dan ketentuan yang dapat dijadikan acuan untuk membentuk sikap sikap dan perilaku seseorang dalam melaksankan tugas untuk mencapai tujuan sesuia visi, misi strategi organisasi. Peran kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam lingkungan organisasi, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan pentingnya kepemimpinan maka terdapat beberapa variable kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinsa Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yakni : otokrat, laizzzes-faire dan democrat.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan variable kepemimpinan yang terdiri dari otokrat, laissez-faire dan democrat, yang dapat dilihat dari tanggapan responden berikut ini :

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Mengenai indikator Kepemimpinan Laissez-Faire

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala Dinas koperasi dan UKM sudah maksimal	19 (47,5%)	20 (50%)	1 (2,5%)	-	-	40 (100)
2	Jika seorang pemimpin kalian cuek dalam masalah pekerjaan.	1 (2,5%)	-	-	26 (65%)	13 (32,5%)	40 (100)
3	Jika pemimpin kalian tidak tegas dalam pekerjaan dikantor	-	-	2 (5%)	28 (70%)	10 (25%)	40 (100)
4	Jika pemimpin kalian memberikan penghargaan serta pujian, teguran, serta bimbingan kepada setiap pegawai	27 (67,5%)	11 (27,5%)	2 (5%)	-	-	40 (100)
5	Pemimpin membiarkan pegawainya berbuat semaunya sendiri	1 (2,5%)	-	1 (2,5%)	14 (35%)	24 (60%)	40 (100)

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 4.3 diatas menjelaskan tanggapan responden mengenai variable kepemimpinan laissez-faire menunjukkan bahwa pernyataan Pengaruh kepemimpinan Pak Karno S.Sos sudah maksimal, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,5 persen, responden yang

memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 20 orang atau 50 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 1 orang atau 2,5 persen dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan jika seorang pemimpin cuek dalam menanggapi masalah pekerjaan, responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,5 persen, tidak ada jawaban responden yang menyatakan setuju dan cukup setuju, responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 26 orang atau 65 persen, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 13 orang atau 32,5 persen.

Untuk pernyataan bahwa jika pemimpin kalian tidak tegas dalam pekerjaan dikantor, tidak ada jawaban responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 2 orang atau 5 persen, responden yang memberikan jawaban tidak ssetuju sebanyak 28 orang atau 70 persen dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebnyak 10 orang atau 25 persen.

Untuk pernyataan jika pemimpin kalian memberikan penghargaan serta pujian, teguran, serta bimbingan kepada setiap pegawai, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yakni sebnyak 27 orang atau 67,5 persen, responden yang memberikan jawaban setuju yakni sebnyak 11 orang atau 27,5 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 2

orang atau 5 persen, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakn tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kemudian pernyataan bahwa pemimpin membiarkan pegawainya berbuat semaunya senidiri, responden memberikan jawaban sangat setuju sebnyak 1 orang atau 2,5 persen, tidak ada jawaban responden yang memberikan jawaban setuju, responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 1 orang atau 2,5 persen, responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang atau 35 persen, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 24 orang atau 60 persen.

Sehingga dapat disimpulkan dari 5 item pernyataan variable kepemimpinan laizzes-faire diatas responden memberikan jawaban sangat setuju nilai rata-rata yang diperoleh 24 persen, jawaban setuju niali yang diperoleh 15,5 persen, jawaban cukup setuju nilai yang diperoleh 3 persen, jawaban tidak setuju nilai yang diperoleh 34 persen dan jawaban sangat tidak setuju niali yang diperoleh 23,5 persen.

Selanjutnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variable kepemimpinan demokratis yang dapat dilihat melalui table berikut ini :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden mengenai Kepmimpinan Demokratis

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Seorang pemimpin memlakukan sebuah perubahan system kerja dikantor tanpa mendiskusikan dan memberitahukan pegawai	-	-	-	25 (62,5%)	15 (37,5%)	40 (100)
2	Seorang pemimpin harus banyak mempunyai pengetahuan yang luas dalam memimpin dikantor	24 (60%)	14 (35%)	2 (5%)	-	-	40 (100)
3	Jika salah saru seorang pegawai melakukan sebuah kesalahan dalam bekerja apakah layak untuk diberikan kesempatan untuk memperbaikinya	7 (17,5%)	16 (40%)	17 (42,5%)	-	-	40 (100)
4	Pemimpon selalu berusaha mensingkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi	12 (30%)	19 (47,5 %)	9 (22,5%)	-	-	40 (100)
5	Pemimpin lebih mengutamakn kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	17 (42,5%)	10 (25%)	12 (30%)	-	1 (2,5%)	40 (100)

Sumber : Data Primer yang diolah

Table 4.4 diatas menjelaskan tanggapan responden mengenai variable kepemimpinan demokratis, maka untuk pernyataan seorang pemimpin melakukan sebuah perubahan system kerja dikanor tanpa mendiskusikan dan memberitahukan pegawai, tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat setuju, setuju dan cukup setuju, reponden memberikan jawaban tidak setuju

sebanyak 25 orang atau 62,5%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebnayak 15 orang atau 37,5%.

Untuk pernyataan seorang pemimpin harus banyak mempunyai pengetahuan yang luas dalam memimpin dikantor, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebnayak 24 orang atau 60%, responden yang memberikan jawaban setuju sebnyak 14 orang atau 35 %, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 2 orang atau 5% dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan jika salah satu pegawai melakukan sebuah kesalah dalam bekerja apakah layak untuk diberikan keseempatan untuk memperbaikinya, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 7 orang atau 17,5%, responden yang memberikan jawaban setuju sebesar 16 orang atau 40%, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebesar 17 orang atau 42,5%, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk pernyataan pemimpin selalu berusaha mensingkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi, responden yang meberikan jawaban sangat setuju sabanyak 12 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban satuju sebanyak 19 orang atau 47,5%, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 9 orang atau 22,5%, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kemudian pernyataan bahwa pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 10 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 12 orang atau 30%, tidak ada jawaban responden yang memberikan pernyataan tidak setuju, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Sehingga dapat disimpulkan dari 5 item pernyataan pada varibael kepemimpinan demokratis diatas responden memberikan jawaban sangat setuju nilai rata-rata yang diperoleh 24 persen, jawaban setuju nilai yang diperoleh 15,5 persen, jawaban cukup setuju nilai yang diperoleh 3 persen, jawan tidak setuju nilai yang diperoleh 34 persen, dan jawaban sangat tidak setuju nilai yang diperoleh 23,5 persen.

Selanjutnya disajikan tanggapan responden mengenai variable kepemimpinan otokrat, yang dapat dilihat melalui table berikut ini :

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Otokrat

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Yang berwenang dalam menetukan keputusan adalah hanyalah pemimpin	4 (10%)	10 (25%)	21 (52,5%)	4 (10%)	1 (2,5%)	40 (100)
2	Apabila ada salah satu pegawai	1 (2,5%)	2 (5%)	-	24 (60%)	13 (32,5%)	40 (100)

	dikantor yang sering terlambat masuk pada jam kerja tapi tidak diberikan sanksi						
3	Jika pemimpin kalian tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan	-	-	-	19 (47,5%)	21 (52,5%)	40 (100)
4	Sebagai pemimpin dalam kantro harus betul-betul memberikan motivasi atau semangat kerja kepada pegawainya	24 (60%)	13 (32,5%)	3 (7,5%)	-	-	40 (100)
5	Jika seorang pemimpin memberikan sanksi kepada pegawainya karena lalai dalam melaksanakan tugas	15 (37,5%)	18 (45%)	7 (17,5%)	-	-	40 (100)

Sumber : Data Primer yang diolah

Table 4.5 diatas menjelaskan tanggapan responden menegani variable kepemimpinan otoriter, maka untuk pernyataan bahawa yang berwenanag dalam menetukan keputusan hanyalah pemimpin, responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10 persen, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 10 orang atau 25 persen, responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 21 orang atau 52,5 peresen, responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang sebabnyak 10 persen, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebnyak 1 orang atau 2,5 persen.

Untuk pernyataan bahwa apakah anda setuju apabila ada salah satu pegawai dikantro yang selalu terlambat masuk pada jam kerja tapi tidak diberikan sanksi, responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,5 persen, responden meberikan jawaban setuju sebnyak 2 orang atau 5 persen, tidak jawaban responden yang menyatakan cukup setuju, reponen memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 24 orang atau 60 persen, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 13 orang atau 32,5 persen.

Untuk pernyataan jika pimpinan kalian tidak bertanggung jawabb dalam pekerjaan, tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju, setuju dan cukup setuju, responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 19 orang atau 47,5 persen, dan responden memberikan jawaban sangat tidak setuju sebnyak 21 orang atau 52,5 persen.

Selanjutnya untuk pernyataan bahwa sebagai pimpinan dalam kantor harus betul-betul memberikan motivasi atau semngat kerja kepada pegawainya, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sabnyak 24 orang atau 60 persen, responden yang memberikan jawaban setuju sebesar 13 orang atau 32,5 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 3 orang atau 7,5 persen, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kemudian untuk pernyataan yang menyatakan bahwa jika seorang pemimpin memberikan sanksi kepada pegawainya karena lalai dalam melaksanakan tugas, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak

15 orang atau 37,5 persen, responden yang memberikan jawaban setuju sebnyak 18 orang atau 45 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang atau 17,5 persen, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Sehingga dapat disimpulkan dari 5 item pernyataan pada variable otokrat diatas responden memberikan jawaban sangat setuju nilai rata-rata yang diperoleh adalah 22 persen, jawaban setuju niali rata-rata yang diperoleh 21,5 persen, jawaban cukup setuju nilai rata-rata yang diperoleh 15,5 persen, jawaban cukup setuju niali rata-rata yang diperoleh 23,5 persen, dan jawaban sangat setuju nilai rata-rata yang diperoleh 17,5 persen.

Selanjutnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variable prestasi kerja, yang dapat dilihat melalui table berikut ini :

Table 4.6

Tanggapan Responden mengenai Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dalam melaksanakan tugas, pegawai suka mendengar kritik dan saran dari pegawai lain	14 (35%)	22 (55%)	4 (10%)	-	-	40 (100)
2	Pegawai melaksankan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh	18 (45%)	18 (45%)	4 (10%)	-	-	40 (100)

	tanggung jawab						
3	Pegawai selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik	6 (15%)	20 (50%)	14 (35%)	-	-	40 (100)
4	Adanya teguran bagi pegawai yang sering izin	9 (22,%5)	22 (55%)	9 (22,5%)	-	-	40 (100)
5	Pegawai diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai	1 (2,5%)	11 (27,5%)	9 (22,5%)	15 (31,5%)	4 (10%)	40 (100)

Sumber : Data Primer yang Diolah

Table 4.6 diatas menjelaskan tanggapan responden mengenai variable prestasi kerja, maka untuk pernyataan bahwa dalam melaksankan tugas pegawai suka mendengar kritik dan saran dari pegawai lain, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35 persen, reponden yang meberikan jawaban satuju sebanyak 22 orang atau 55 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sabnyak 4 orang atau 10 persen, dan tidak ada jawaban responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyatan bahwa pegawai melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, respnden yang memberikan jawaban sangat setuju sebabnyak 18 orang atau 45 persen, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau 45 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 4 orang atau 10 persen, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan bahwa pegawai selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik, reponden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau 15 persen, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 50 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 14 orang atau 35 persen, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk pernyataan bahwa adanya teguran bagi pegawai yang sering izin, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang 22,5 persen, responden yang memberikan jawaban satuju sebanyak 22 orang atau 55 persen, responden yang memberikan jawaban cukup setuju seabnyak 9 orang taua 22,5 persen, responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 15 orang atau 37,5 persen, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 10 persen.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa daari 5 item pernyataan pada variable diatas responden memberikan jawaban sangat setuju nilai rata-rata yang diperoleh 24 persen, jawaban setuju niali rata-rata yang diperoleh 46,5 persen, jawaban cukup setuju niali rata-rata yang diperoleh 20 persen, jawaban tidak setuju nilai rata-rata diperoleh 7,5 persen dan jawaban sangat tidak setuju nilai rata-rata diperoleh 2 persen.

3. Analisis Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dari table telah ditunjukkan skor totalnya yang merupakan jumlah skor butir untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang teknik yang paling banyak digunakan teknik korelasi.

Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi item yang mempengaruhi korelasi positif dengan criteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, maka menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah kalau R = 0,05, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,05 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olah data maka nilai validitas yang diperoleh dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

		total
Q1	Pearson Correlation	.353*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	40
Q2	Pearson Correlation	.348*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	40
Q3	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	40
Q4	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
Q5	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.009

	N	40
	Pearson Correlation	.319*
Q6	Sig. (2-tailed)	.045
	N	40
	Pearson Correlation	.321*
Q7	Sig. (2-tailed)	.044
	N	40
	Pearson Correlation	.337*
Q8	Sig. (2-tailed)	.033
	N	40
	Pearson Correlation	.517**
Q9	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
	Pearson Correlation	.411**
Q10	Sig. (2-tailed)	.009
	N	40
	Pearson Correlation	.518**
Q11	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
	Pearson Correlation	.456**
Q12	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
	Pearson Correlation	.537**
Q13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
	Pearson Correlation	.517**
Q14	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
	Pearson Correlation	.348*
Q15	Sig. (2-tailed)	.028
	N	40
	Pearson Correlation	1
Total	Sig. (2-tailed)	
	N	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil dari uji validitas instrument variabel Kepemimpinan menunjukkan dari 15 item *questioner* ada memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,304) dengan demikian, item yang *Valid* dalam validitas kepemimpinan akan digunakan dalam analisis data.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Correlations

		total
q1	Pearson Correlation	.400*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	40
q2	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
q3	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
q4	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
q5	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang Diolah

Hasil dari uji validitas instrument variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa dari 5 item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,304) dengan item yang *Valid* dalam validitas Prestasi Kerja akan digunakan dalam analisis data.

b. Uji Reliability atas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjuk oleh suatu angka yang disebut koefisien reliable dengan menggunakan rumus *Koefisien Alpha Cronbach.*[1]

Selanjutnya sebagai tolak ukur tinggi rendahnya reabilitas instrument digunakan pedoman sebagai berikut :

1) 0,00 – 0,19 : Sangat rendah
2) 0,20 – 0,39 : Rendah
3) 0,40 – 0,69 : Sedang
4) 0,70 – 0,89 : Tinggi
5) 0,90 – 1,00 : Sangat tinggi.

Berikut adalah tabel *Reliabiliy Statistics* Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Usaha Kecil dan Menengah :

Tabel 4.9. *realibility Statistic* Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	15

Sumber : Data Primer diolah menggunakan *SPSS 20.0*

[1] Muliha Halim, "*Pengaruh Paartisipasi Anggota terhadap Keberhasilan Usaha dan Manfaatnya bagi Anggota Koperasi Unit Desa di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara",* Jurnal Artikel, (Kendari: Universitas Haluoleo Kendari), h. 5.

Tabel 4.10. *Reliability Statistics* Pretasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

Sumber : Data Primer diolah menggunakan *SPSS* 20.0

Pada taebl berikut disajikan hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan dan variabel Pretasi Kerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah :

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Interpretasi	Keterangan
Kepemimpinan	0,773	0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
Prestasi Kerja	0,873	0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada tabel hasil uji reliabilitas sesudah *Question Unvalid* digugurkan dapat diketahui, variabel kepemimpinan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,773 dan variabel prestasi kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,873. Kedua variabel tersebut termasuk dalam kriteria 0,70 – 0,89 hal ini menunjukkan bahwa instrument kepemimpinan dan prestasi kerja memiliki reliabilitas tinggi.

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisa data statistic yang memanfaatkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (kepemimpinan) dan variabel dependen (prestasi kerja)

a. Uji t

Uji-t statistic digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial.

Table 4.12. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.393	3.401		3.350	.002
	X	.413	.028	.004	4.023	.002

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer diolah

Kriteria yang digunakan:

1) Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga H1 ditolak dan H0 diterima.
2) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,005, maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Berikut ini hasil uji statistic dan pengujian hipotesis satu arah pada model regresi.

Tabel 4.13. Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	**Hasil**	**Putusan**
H1	Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai kantor dinas	4,023>1,688	H1

	usaha kecil dan menengah		diterima
H0	Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai kantor dinas usaha kecil dan menengah		

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian hipotesis satu arah yang menghubungkan variabel kepemimpinan (X) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,023 dan t_{tabel} sebesar 1,688. Oleh karena 4,023 > 1,688 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo.

b. Uji R^2 (koefisien Determiasi)

Koefisien Determinasi digunakan untuk menegtahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisen determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bias dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variaebl bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 – 1, jika hasil lsebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabelat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua infortmasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untik analisisnya dengan menggunakan aoutput SPSS dapat dilihat pada table " Model Summary".

Tabel 4.14. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508[a]	.367	.317	2.955

a. Predictors: (Constant), X

Sumber :Data Primer Diolah

Berdasrka tampilan output model summary pada table 4.14, besarnya adjusted R^2 (Koefisen determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,317. Nilai ini menunjukkan bahwa 31,7% Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh tiga indicator variabel independen yaitu laissez-faire, demokrta dan otokrat. Sedangkan sisanya yaitu 68,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarmya SR dan SE dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.15. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	**Sumbagan Relatif (SR)**	**Sumbangan Efektif (SE)**
Kepemimpinan	100%	36,7%

Sumber : data yang diolah

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam defenisi operasional, telah dijelaskan bahwa kepemimpinan, yaitu suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan

keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pimpinan. Hal tersebut telah dibuktikan oleh hasil penelitian.

Hasil perhitungan statistic menunjukkan adanya koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,413 dengan *Sig.* pada 0,002 menunjukkan adanya hubungan yang searah variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini membuktukan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin, antara lain: laissez-faire, democrat dsan otokrat maka semakin bagus pula prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawainya.

Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi, "Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Usaha Kecil dan Menengan Kota Palopo", bias diterima. Kepemimpinan mempunyai sumbangan efektif sebesar 36,7%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermi yang mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kementrian agama kota palopo disusun sebuah program kerja sehingga pegawai dapat meyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi atau semangat kerja kepada pegawainya sehingga peningkatan kinerjanya semakin meningkat.[2]

[2] Hermi, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Kota Palop",* Skripsi,(Palopo: Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palopo, 2014), h.68.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil perhitungan statistic menunjukkan adanya koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,413 dengan *Sig.* pada 0,002 menunjukkan adanya hubungan yang searah variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin, antara lain: laissez-faire, democrat dsan otokrat maka semakin bagus pula prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawainya.

Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi, "Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo", bisa diterima, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,023 dan t_{tabel} sebesar 1,688. Oleh karena 4,023 > 1,688 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo.

B. Saran-saran

Hasil penelitian menunjukkan rekomendasi dan saran-saran sebagai berikut:

Berdasrakan hasil penelitian analisis bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai maka dari itu pegawai harus mempertahankan peningkatan kinerjanya agar hasil kerja yang dicapai akan semakin baik, dan

untuk lebih meningkatkan kepemimpinan seorang pemimpin kepada pegawainya yaitu dengan memberikan pengarahan yang lebih baik dan jelas serta perhatian yang baik pula kepada pegawainya.

Selain memperhatikan kepemimpinan, untuk menghasilkan prestasi yang baik dari pegawai juga perlu memperhatikan keterampilan dan motivasi. Keterampilan itu dapat ditingkatkan dengan memberikan pengalaman kerja yang lebih banyak serta keluasan pegawai unutk mengemukakan ide-ide mereka pada atasan. Dan menjaga hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik pula.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Palopo..36

DAFTAR PUSTAKA

Anshar Antomo, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD Istana,*sSekolah Tinggi Aagama Islam Negeri (STAIN) Palopo, Jurusan Syariah, 2014.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Prraktek,* (Jakarta; PT. Rineka Cipta, 2002).

As'ad Mohamad, *Psikologi Industri,* (Yogyakarta: Liberty, 2001).

Bintan, *Arti Kepemimpinan,* http://www.bintan-s.web.id/2011/04/arti-kepemimpinan.html

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an* dan *Terjemahnya,* (Cet 1 ; Surabaya: Halim, 2013).

Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia***, (**Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).

Hajar Ibnu , *Contoh Tesis Skripsi Manajemen Analisa* ,http://contohskripsikoe.blogspot.co.id/2013/02/contoh-tesisskripsi-manajemen-analisa.html.

Halim Muliha, "*Pengaruh Paartisipasi Anggota terhadap Keberhasilan Usaha dan Manfaatnya bagi Anggota Koperasi Unit Desa di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara",* Jurnal Artikel, (Kendari: Universitas Haluoleo Kendari)

Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta : BPFE, 1995).

Handoko T. Hani, Sukanto dan Reksohadiprojo, *Organisasi Perusahaan,* (edisi II : Yogyakarta , BPFE, 1991).

Handoko dan Reksohadiprodjo, *Teori dan Perilaku Oerganisasi Perusahaan,*(Jakarta : Bumi Aksara).

Hasibuan H Malayu, *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah,* (Bumi Aksara, 2005).

Hermi, *Pengaruh Gaya Kpemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai kantor Kementrian Agama Kota Palopo,* Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo, 2014.

Kartono Kartini, *Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industr,* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1994)

Ilyas H.M., *Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam,* http://puijabar.org/artikel-opini/kajian/prinsip-kepemimpinan-dalam-islam.

Nasution S, *Metode Research,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

Nawawi Hadari, *Kpemimpinan Menurut Islam,* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001).

Mangare Grace, *Teori Gaya Kepemimpinan,* http://gracemangare.blogspot.com/2012/10/*teori-gaya-kepemimpinan.html.*

Margono, *Metodolog PenelitianPendidikan,* (Cet 1. 1999).

Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003).

Mulyadi Dedy dan Rivai Veitzhal, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)

Pusat Bahasa Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Cet 3 : Jakarta, Balai Pustaka, 2001)

RB. Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwa*, (Cet. I; Jakarta: Amzah, 2005).

Richard L.Daft, *Era Baru Manajemen*, (Cet. 2, Jakarta; Salemba Empat, 2010).

Riduan , *Belajar mudah Penelitian;* untuk guru, karyawan, dan peneliti pemula, (Bandung: Alfabeta, 2010).

Rivai Veithzal, *Kiat Memimpin dalam abad ke-21* (Jakarta; Murai Kencana, 2003).

Riyadi Slamet, *Pengaruh Kompensasi Finasial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur,* Universitas 17 Agustus 1945, 2006.

Saefullah Kurniawan dan Sule Tisnawati Erni, *Pengantar Manajemen* (Ed.1: Jakarta; Kencana Prenada Media, 2005).

Sinulingga Rudi Salam, *Gaya-Gaya Kepemimpinan,* http://m.kompasiana.com/rudisalamsinulingga/*gaya-gaya-kepemimpinan.html.*

Siswanto Anwar, *Pengertian dan defenisi pengaruh, http://carapedia.com/pengertian-defenisi-pengaruh-info2117.html*

Stoner James A.F., *Manajemen* (Jilid II: Jakarta; PT. Prenhallindo, 2000).

Sugandha, *Kepemimpinan didalam Organisasi Masyaraka,* (Bandung : Sinar Baru, 2001)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektek,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002).

Sule Tisnawati Erni dan Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Ed.I; Jakarta; Kencana Prenada Media, 2005).

Supardo Susilo dan R.Wijaya Bernadine, *Kepemimpinan dan Pengembangannya.* (Yogyakarta : Andi Offiset, 2006)

Setiadi J. Nugroho, *Perilaku Konsumen (konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran)*(Cet.I: Jakarta).

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandumg: Alfabeta, 2008).

Supardo Susilo dan R.Wijaya Bernadine, *Kepemimpinan dan Pengembangannya.* (Yogyakarta : Andi Offiset, 2006).

Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Admnistrasi,* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pres, 1998)

Syami Ibnu, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen,* (Jakarta : Rineka Cipta, 1994).

Toni Robi, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi,* (Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008).

T. Hani Handoko, *Manajemen* (Ed.2: Yogyakarta; Bpfe, 1984).

Veithzal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004).

Zain Mohammad Sultan dan J.S Badudu, .*Kamus Umum Bahasa Indonesia,*(Cet 2 : Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1996)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Yeni Syamsu
2. Tempat/Tanggal Lahir : Cerekang, 08 Desember 1994
3. Agama : Islam
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat Rumah : Jl. Poros Malili-Masamba
6. Nomor Hp : 082394754443
7. Alamat E-Mail : yenisyamsu09@gmail.com

B. Nama Orang Tua

1. Nama Ayah : Syamsu
2. Nama Ibu : Rahmatia

C. Pendidikan

1. SD : SDN 220 CEREKANG
2. SMP : SMPN 1 MALILI
3. SMA : SMAN 1 MALILI