

**PERSPEKTIF MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE, Tbk
MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
AGUS SALIM
105720508614



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PERSPEKTIF MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE, Tbk
MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

AGUS SALIM

105720508614

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Change will not come if we wait for
some other person or some other time. We are the
ones we’ve been waiting for. We are the change that we seek.”*

~Barack Obama~.

“Perubahan tidak akan hadir jika kita hanya menunggu orang lain dan menunda-nunda di lain waktu. Kitalah orang yang sebenarnya sedang ditunggu tersebut. Kita adalah perubahan yang kita cari.”

~Barack Obama~.

“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan.

Dengan bermodal yakin mampu menjadi obat mujarab penumbuh

Semangat Hidup”

(Penulis)

Skripsi ini kupersembahkan untuk orang-orang yang kucinta, dan yang telah membantu saya selama ini.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Perspektif Model Kepemimpinan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar

Nama Mahasiswa : Agus Salim

No.Stambuk/NIM : 105720508614

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018.

Makassar, 13 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Abdul Muttalib, SE., MM
NIDN: 1158042

Pembimbing II,

Nasrullah, SE., MM
NIDN: 0914049104

Diketahui :



Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasvid, SE., MM
NBM: 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iora Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar








LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **AGUS SALIM**, Nim : **105720508614**, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : **0010 / 2018 M**, Tanggal **29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M**, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (SE)** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H
Makassar,

11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM** 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : **Ismail Rasulong, SE., MM** 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : **Dr. Agus Salim HR, SE., MM** 
(Wakil Dekan I)
4. Penguji :
 1. **Dr. Hj. Ruliaty, MM** 
 2. **Asri Jaya, SE., MM** 
 3. **M. Hidayat, SE., MM** 
 4. **Nasrullah, SE., MM** 

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM.: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra It.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Agus Salim**
Stambuk : 105720508614
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : **"Perspektif Model Kepemimpinan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar."**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 13 Agustus 2018

Agus Salim

Diketahui Oleh :

Dekan

ketua Pogram Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah skripsi yang berjudul “Perspektif model kepemimpinan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makasar.” .

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Karhan dan Ibu Marlina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terimah kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, SE.,MM., selaku penasehat akademik (PA) sekaligus sebagai Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar,.....2018

Agus Salim

ABSTRAK

AGUS SALIM, (2018) “Perspektif Model Kepemimpinan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar”. Skripsi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Abdul Muttalib** Pembimbing II **Nasrullah**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (direktif, partisipatif dan supportif) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar dan untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) dengan ditunjang program SPSS v.22.

Hasil temuan menunjukkan bahwa Dari hasil analisis koefisien regresi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (Direktif, Partisipatif dan Supportif) secara bersama-sama memiliki nilai F (130,962) dan nilai signifikan (0,000) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan Partisipatif dengan nilai T hitung paling tinggi (5,570) yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

AGUS SALIM, (2018) "Perspective of Leadership Models on Employee Productivity Levels at PT. Matahari Department Store Tbk Makassar ". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I **Abdul Muttalib** Pembimbing II **Nasrullah**.

This study aims to determine the effect of leadership style (directive, participatory and supportive) in increasing employee work productivity in the company PT. Matahari Department Store Tbk Makassar and to analyze the most influential variables in increasing employee work productivity at PT. Matahari Department Store Tbk Makassar.

The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, partial test (t test) and simultaneous test (f test) supported by SPSS v.22.

The findings show that from the results of regression coefficient analysis on the influence of leadership styles (directive, participatory and supportive) together have an F value (130,962) and a significant value (0,000) it can be concluded that simultaneously the leadership style has a positive and significant influence towards employee productivity. And the results of regression testing it can be seen that the variable Participatory leadership style with the highest T count value (5.570) the most dominant influence on employee work productivity at PT. Matahari Department Store Tbk Makassar.

Keywords: leadership style and employee work productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4

D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Pengertian Kepemimpinan	10
4. Gaya Kepemimpinan	15
5. Peran Kepemimpinan	19
6. Pengertian Produktivitas Kerja.....	21
7. Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Peningkatan Produktivitas Kerja.....	23
B. Tinjauan Empiris	25
C. Kerangka Konsep	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Metode Penelitian	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
C. Devenisi Operasional Variabel	29
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
E. Jenis dan Sumber Data.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
1. Sejarah Singkat Perusahaan	39
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	40
3. Profil Perusahaan	41
4. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	42
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	50
1. Deskripsi Karakteristik Responden	50
C. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan)	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Realibilitas	57
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4. Uji Hipotesis	61
5. Uji Serempak (Uji F)	63
6. Uji Parsial (Uji T).....	64
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Devenisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Direktif	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Supportif.....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Direktif	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif.....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Supportif.....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan.....	58
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.14	ANOVA ^a	62

Tabel 4.15	Coefficients ^a	63
------------	---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	28
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner	72
Lampiran 2	Tabulasi Data Hasil Kuisisioner.....	77
Lampiran 3	Uji Validitas Variabel	79
Lampiran 4	Hasil Uji Reabilitas	83
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Lampiran 6	Distibusi Nilai T	88
Lampiran 7	Distribusi Nilai F	91
Lampiran 8	Nilai r Product Moment.....	93
Lampiran 9	Struktur Organisasi Perusahaan.....	94
Lampiran 10	Biografi Penulis	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam segala bidang semakin ketat dan penuh dengan tantangan. Untuk mengubah tantangan tersebut menjadi peluang maka diperlukan kemampuan yang memadai dari setiap karyawan, apabila karyawan didalam perusahaan tersebut tidak mampu untuk menjawab tantangan tersebut, maka tantangan yang muncul akan menjadi ancaman yang serius yang dapat merugikan perusahaan tersebut.

Untuk menghadapi kompetisi yang semakin ketat menurut Widodo (2014) maka masalah produktivitas adalah hal yang penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaing perusahaan.

Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus tetap mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan dan dan sasaran adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lanjut Sutrisno menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai dan selain itu mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya strategi dan taktik yang tepat, langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Efektif dan efisien meliputi penggunaan anggaran, waktu, dan tenaga kerja dalam perusahaan.

untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya.

Matahari Departemen Store merupakan perusahaan retail yang bergerak dibidang perdagangan khususya dalam hal fashion yang sudah memiliki banyak cabang diseluruh Indonesia.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tingkat penjualan yang tinggi, kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target secara optimal. Berikut adalah data awal peneliti

terkait dengan kondisi riil dilingkungan kerja Matahari Departemen Store (MDS) Makassar sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang sering menolak perintah dan menolak kebijakan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan sehingga pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik.
2. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat masuk kerja bahkan ada yang sampai mangkir dari kerjaan.
3. Tidak konsistennya pemimpin dalam membuat aturan karena hanya tegas pada saat aturan baru dibuat namun beberapa waktu kemudian aturan tersebut sudah mulai hilang lagi.
4. Penegakan aturan, masih terjadi ketimpangan antara aturan yang tertulis dengan implementasinya terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidak merataan penerapan aturan kepada staff. Kondisi ini bisa membuat disharmonisasi antara karyawan dengan staff dan hilangnya wibawa pemimpin.

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan cerah.

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul “**Perspektif Model Kepemimpinan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan (*Direktif, Partisipatif dan Supportif*) berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Matahari Departemen Store ?
2. Diantara tiga gaya kepemimpinan yang ada, manakah yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Matahari Departemen Store ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (*Direktif, Partisipatif dan Supportif*) berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Matahari Departemen Store.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang manakah yang memiliki pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Matahari Departemen Store.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah penerapan gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Agar dapat menambah wawasan mengenai penerapan gaya kepemimpinan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan PT. Matahari Departemen Store Makassar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik atau pembahasan yang sama dengan peneliti ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2014 : 10). “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan antara tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013 : 256) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. (Nawawi, 2012 : 100). “sumber daya manusia adalah orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil / pegawai, karyawan / pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain”.

Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua macam yakni:

- a. sumberdaya manusia (*Human Resource*).
- b. Sumberdaya non manusia (*Non Human Resource*)

Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia

dalam organisasi / perusahaan. Berikut adalah defenisi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Ardana (2012) “manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Atau dengan kata lain merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Lebih lanjut dikemukakan Ardana (2012) “bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu”.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja dilingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisien yaitu

pencapaian hasil yang maksimal dengan menggunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian berusaha untuk mencapainya.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian seorang manager atau pimpinan dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, menurut uraian diatas *planning*, *organising*, *actuating* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengeolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi yaitu:

1. Fungsi pokok MSDM (Fungsi Manajemen)

- a. Fungsi perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM.
 - b. Fungsi pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Fungsi pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
 - d. Fungsi pengendalian, kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi-fungsi operasional MSDM
- a. Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasanya yang diberikan kepada perusahaan.

- d. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai mereka pensiun.
- f. Kedisiplinan, keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian, putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan dan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dsb.

3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok.

Menurut Robbins & Judge (2016 : 315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok

menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2015 : 140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Karenanya pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang kedudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja

karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemimpin merupakan dampak interaksi dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi atau orang yang mampu menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan hasil yang sesuai dengan harapan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selain berorientasi dengan tugas (*task specialist*) sekaligus berorientasi pada hubungan antara manusia (*human relation specialist*). Kelompok yang memiliki prestasi yang tinggi lazimnya memiliki pemimpin yang dapat menyampaikan harapan-harapan organisasi yang dibutuhkan. Sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan-harapan mereka tentang kinerja akan menentukan apakah mereka akan diterima oleh anggota kelompok atau tidak.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kerja, terutama tingkat prestasi kerja. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Kartono (2014 : 48) bahwa kepemimpinan itu sebagai berikut:

- a. kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi suatu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu dan punya tujuan serta peralatan khusus tadi. Jelasnya, sifat-sifat utama dari pimpinan dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh

kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok dengan situasi zamannya.

- b. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi bawahannya. Paling tidak sedikit harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan / keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Menurut T. Hani Handoko (2012) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai kepribadian (Personality) yang berpengaruh terhadap orang lain. Sarjana terkenal Ordway Tead, misalnya pernah mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kombinasi dari serangkaian perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinannya pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetapi sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam peraktanya hanya beberapa pemimpian saja yang dapat melaksanakan

kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para bawahannya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*).

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung terhadap kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi kepada diri setiap bawahannya, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi mengarahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawai akan tinggi. Pencapaian tujuan yang dimaksud disini adalah pemimpin adalah seseorang yang memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan

dinamika yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka dalam kehidupan organisasional, peranan pemimpin sangat penting dan sangat menentukan majunya sebuah organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Selain itu dapat pula dilihat bahwa kepemimpinan merupakan suatu penentu atas keberhasilan atau kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya. Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin itu memahami teori kepemimpinan dan bagaimana dia menggunakan gaya kepemimpinannya.

4. Gaya kepemimpinan

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami banyak perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain agar mereka secara

proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan seorang bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang baik, dimana pada dirinya terdapat sifat pandai menjunjung martabat diri dan harga diri, namun tidak angkuh, sombong dan menganggap dirinya paling suoper dalam segala hal. Dia dihormati oleh lingkungannya, namun dia juga menghormati sesama dan para pengikutnya, karena dia selalu pandai dalam bertimbang rasa, bersikap rendah hati (tanpa disertai rendah diri).

Hasibuan (2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dibagi atas:

- a) Kepemimpinan *Direktif*
- b) Kepemimpinan *Partisipative*
- c) Kepemimpinan *Supportive*

Untuk lebih jelasnya ketiga gaya kepemimpinan menurut Hasibuan dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Directive

Kepemimpinan *Directive* adalah suatu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dengan secara langsung berbaaur dengan bawahan untuk menjelaskan tugas-tugas kelompok yang telah diberikan, memberitahukan kepada para pegawai atau bawahannya tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, menetapkan hubungan yang jelas tentang garis-garis untuk komando, melakukan instruksi kepada para pegawai, mengatakan kepada para pegawai bagaimana caranya mendapatkan hadiah serta pemimpin memberikan hadiah bagi pegawai yang sukses dan berperan serta dalam perusahaan dan memberikan hukuman kepada pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengontrol para pegawai agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan Direktif mengandung arti bahwa pemimpin berorientasi pada hasil. Pemimpin direktif yaitu pemimpin yang cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan, serta memberikan jadwal kerja yang spesifik.

b) Kepemimpinan Partisipative

Kepemimpinan *partisipative* adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja

sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pimpinan ialah "pimpinan (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan oleh pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang yang akan dijalankan.

Kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan-masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang cenderung untuk memberikan konsultasi atau arahan-arahan kepada bawahan, mengakomodasi berbagai masukan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c) Kepemimpinan Supportive

Kepemimpinan *supportive* merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya, mempunyai sifat bersahabat, pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan

perhatiannya, pemimpin memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok pegawai, pemimpin memberi hadiah kepada para pegawai supaya mereka selalu bersemangat kerja, pemimpin menekankan hubungan antar pribadi kepada para pegawai.

Kepemimpinan supportif berkaitan dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. Gaya pemimpin ini cenderung bersahabat dan mudah diajak berdialog oleh siapapun, memberikan perhatian penuh pada kesejahteraan bawahan, serta memperlakukan anggota atau bawahan secara setara.

5. Peran Kepemimpinan

Menurut Hamalik Oemar (2013) seorang pemimpin melaksanakan peran-peran kepemimpinan, yakni:

- 1) Peran sebagai katalisator, seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya agar yakin bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas:
 - a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah internal maupun masalah eksternal.
 - b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok.

- c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.
- 2) Peran sebagai fasilitator, seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai prakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya, yakni:
 - a. Menunjukkan cara-cara memperoleh bantuan dari pihak-pihak yang terkait dengan program yang sedang atau dilaksanakan.
 - b. Mengorganisasikan kegiatan para anggota untuk memudahkan organisasi mencapai tujuannya.
 - c. Membuat keputusan yang mengacu kepada penyusunan skala prioritas tugas-tugas yang hendak dikerjakan oleh organisasi dan para anggotanya.
- 3) Peran sebagai pemecah masalah, seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.
- 4) Peran sebagai penghubung sumber, seorang pemimpin harus mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi yang dibutuhkan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-

cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

- 5) Perah sebagai komunikator, seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikannya kepada orang lain dan berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

6. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas menurut Sutrisno (2014) adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil output dan input. Output sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan input diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sunyoto (2012 : 203) produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan seta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sunyoto kembali mempertegas dengan mengatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknik produktivitas merupakan perbandingan anatara hasil yang dicapai dari

keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika diekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016 : 198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Lain halnya, Yuniarsih dan Suwatno (2014) memberikan arti produktivitas adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing. Tolok ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja pegawai maka diperlukan penjelasan tentang

dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Dimensi produktivitas menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang akan dicapai.

7. Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Peningkatan Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, selain dapat mengandung aspek-aspek teknik. Untuk itulah perlu pemahaman tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang dipegang teguh oleh semua orang dalam organisasi. Faktor-faktor penentu tersebut menurut Hanggraini Dewi (2012 : 79) adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Secara tradisional

ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, saat ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang lebih tinggi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia secara aksiomatis merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua anggota organisasi.

Selanjutnya Siagian (2014) mengatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan:

1. Mengakui harkat dan martabat manusia
2. Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.
3. Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.

4. Penkayaan mutu ke karyawan, pada umumnya manusia ingin memperkaya mutu kinerja dan kekaryawannya. Kebenaran pernyataan ini terlihat pada pandangan bahwa berkarya dewasa ini tidak lagi dilihat sekadar sebagai upaya untuk mencari nafkah, akan tetapi sebagai tindakan untuk mengangkat harkat dan martabat seseorang.

B. Tinjauan Empiris

Untuk mendukung penelitian ini, berikut dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan adalah:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian/ Kesimpulan
1	Muhammad Ginanjar (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, supportif dan orientasi terhadap prestasi, semangat kerja dan produktivitas karyawan PT. PIF Group	Analisis regresi berganda, uji validitas serta uji realibilitas serta uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja maupun produktivitas karyawan. Dan gaya kepemimpinan supportif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja tetapi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan partisipatif, dan orientasi berpengaruh signifikan terhadap

				produktivitas karyawan. Kemudian gaya kepemimpinan direktif, supportif, partisipatif, dan orientasi prestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2	Abdul Latief (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.
3	Christian Bayu Putra (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Astra Internasional Daihatsu Malang)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan supportif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Husna Purnama (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung.

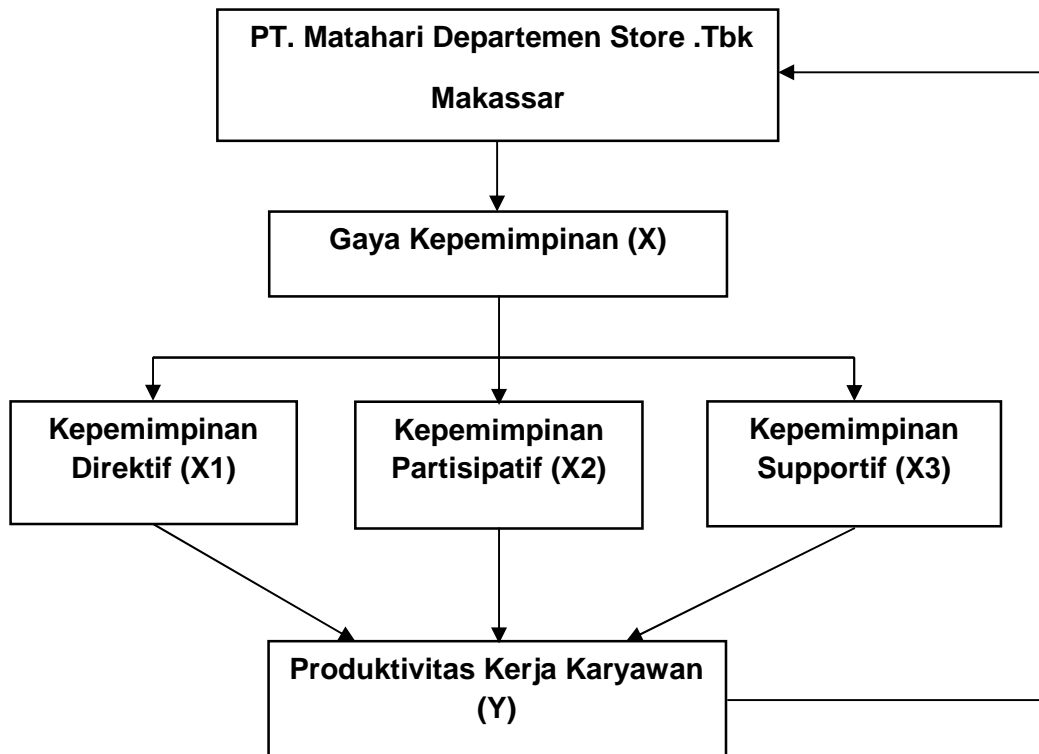
5.	Arif Sehfudin (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan study kasus pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang.	Analisis faktor dan diuji realibilitas dengan koefisien alpha (<i>cronbach alpha</i>)	hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
----	----------------------	---	---	---

C. Kerangka Konsep

Menurut pendapat Hasibuan (2014) bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni *direktif*, *partisipatif* dan *supportif*. Setiap perusahaan menerapkan tiga gaya kepemimpinan tersebut dan disesuaikan dengan karakteristik dan situasi yang dihadapi oleh pemimpin, dimana gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang mendengarkan dan mengajak bawahannya untuk ikut menentukan hadiah apa yang diinginkan. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada bawahannya, di bantu dan diberikan dukungan sosial untuk menghadapi kesulitannya dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan supportif yaitu kepemimpinan yang selalu memberikan suport atau dukungan bagi setiap karyawan yang bekerja. Ketiga gaya kepemimpinan ini sangat penting karena sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh pemimpin.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pikir yang dapat divisualisasikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Dari permasalahan yang telah dikemukakan, maka jawaban atau dugaan sementara yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan (*direktif, partisipatif* dan *supportif*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar.
2. Gaya kepemimpinan *Partisipatif* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian yang telah dikemukakan terdahulu, maka penelitian ini bersifat kuantitatif, yang mana penelitian dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh dan hubungan antara gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

- a. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Matahari Departemen Store, Tbk. Cabang Makassar, yang beralamat di Jalan Metro Tanjung Bunga Mall GTC, Lt UG – 1.
- b. Untuk waktu yang digunakan dalam dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan (mulai bulan April – Mei 2018).

C. Devenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Devenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Devenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1)	Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan	1. Pemimpin menjelaskan tugas-tugas kelompok. 2. Pemimpin memberitahukan kepada para karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan	Skala Likert

	<p>pemimpiannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas. Hasibuan (2014)</p>	<p>bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.</p> <p>3. Pemimpin menetapkan hubungan yang jelas tentang garis-garis untuk komando.</p> <p>4. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi.</p> <p>5. Pemimpin senantiasa memberitahukan kepada para karyawan bagaimana caranya mendapatkan hadiah.</p> <p>6. Pemimpin senantiasa memberikan instruksi kerja kepada karyawan.</p>	
<p>Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2)</p>	<p>Pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan-masukan atau saran-saran dalam rangka mengambil keputusan. Hasibuan (2014)</p>	<p>1. Pemimpin mengajak anggota kelompok bersama-sama merumuskan tujuan.</p> <p>2. Pemimpin mengikuti anggota kelompok untuk menyusun tugasnya masing-masing.</p> <p>3. Pemimpin menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar karyawan.</p> <p>4. Pemimpin lebih</p>	<p>Skala Likert</p>

		<p>memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual.</p> <p>5. Pemimpin memberi kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.</p> <p>6. Pemimpin memberikan perhatian kepada kelompok yang tidak sukses dalam bekerja.</p>	
<p>Gaya Kepemimpinan Supportif (X_3)</p>	<p>Pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.</p> <p>Hasibuan (2014)</p>	<p>1. Pemimpin menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat karyawan.</p> <p>2. Pemimpin mempunyai sifat yang bersahabat.</p> <p>3. Pemimpin memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan persanaan dan perhatiannya.</p> <p>4. Pemimpin memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok.</p> <p>5. Pemimpin memberi hadiah kepada para karyawan agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja.</p> <p>6. Pemimpin menekankan</p>	<p>Skala Likert</p>

		hubungan antar pribadi kepada para karyawan.	
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Nasution (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semua tugas dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan. 2. Pengetahuan yang dimiliki dapat memperlancar aktivitas kerja. 3. Setiap karyawan memiliki keterampilan atau keahlian dalam bekerja. 4. Perilaku karyawan hendaknya sesuai dengan aturan dan tata tertib dalam bekerja. 5. Kebiasaan buruk karyawan sebaiknya dihilangkan. 6. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan pemimpin. 	Skala Likert

D. Populasi dan Sampel Penelitian

- a. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan diteliti atau objek dalam penelitian ini yaitu semua karyawan dan karyawan yang ada di PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar, yang berjumlah 120 Orang.
- b. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Penentuan

jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* (Sugiono, 2017 : 81) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

: toleransi batas kesalahan 10%. (0,1)

Sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.01)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,2}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,54$$

Sehingga dengan menggunakan rumus ini maka dapat ditentukan jumlah sampelnya adalah 55 orang dari total karyawan sebanyak 120 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah data kuantitatif yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-

angka dan masih perlu dianalisis kembali dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Data yang dikemukakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data sekunder merupakan pelengkap data primer yang umumnya diperoleh dari sumber seperti literatur-literatur, catatan, laporan, maupun dokumentasi perusahaan dan sumber-sumber lainnya yang erat dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulis dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

teknik pengumpulan data dengan penelitian lapangan dapat di tempuh dengan cara:

- a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar.

b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

d. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert, Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| a) Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b) Setuju (S) | = 4 |
| c) Cukup Setuju (CS) | = 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan adalah:

1. Analisis Deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan penerapan gaya kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ atau memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.
3. Uji Reliabilitas dimaksudkan sebagai ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, dimana pengukuran nilai reliabilitas adalah dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.
4. Metode analisis regresi linear berganda yakni suatu metode analisis untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari Direktif, Partisipatif dan Supportif dalam kaitannya dengan tingkat produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Imam Gozali (2013: 96) sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y** = Produktivitas Kerja Karyawan
b₀ = Konstanta
X₁ = Gaya Kepemimpinan Direktif
X₂ = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
X₃ = Gaya Kepemimpinan Supportif
b₁ – b₃ = Koefisien Regresi
e = Unsur Gangguan (*Error*)

a. Uji Serempak (Uji – F)

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, signifikan atau tidak.

Hipotesis dalam uji ini adalah:

Hipotesis Alternatif (H1) : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Depertemen Store, Tbk Makassar. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti keseluruhan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Tetapi jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H1ditolak. Hal ini berarti keseluruhan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan).

b. Uji Parsial (Uji – T)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian

dilakukan dengan membandingkan antara nilai (T-hitung) masing-masing dengan nilai (T-tabel) dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai (T-hitung) \geq (T-tabel), maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Matahari Departemen Store Tbk.

PT. Matahari *Department Store* Tbk adalah salah satu *department store* ritel di Indonesia untuk produk busana *fashion*, produk kecantikan dan produk perlengkapan rumah tangga. Dengan jaringan lebih dari 1.200 pemasok lokal serta pemasok internasional yang telah dibangun selama 55 tahun perjalanan usahanya. Matahari senantiasa menyediakan *trend fashion* terkini serta gerai yang modern dan lengkap bagi kalangan menengah Indonesia yang semakin meningkat. Dengan penambahan 12 gerai pada tahun 2012, gerai Matahari telah hadir di lebih 50 kota di Indonesia.

Diawali dengan berdirinya satu gerai busana anak di Pasar Baru, Jakarta pada 24 Oktober 1958, pada tahun 1972 membuka *department store* modern pertama di Indonesia, sebagai titik awal pertumbuhan gerai yang pesat dalam 59 tahun terakhir. Perusahaan ini fokus pada penyediaan produk dan layanan yang dapat meningkatkan gaya hidup kalangan berpenghasilan menengah karena itu ini menjadi segmen target perusahaan, Matahari selalu berusaha dalam persepsi pelanggan yang mencari produk *fashion* dengan harga terjangkau. Dengan dukungan lebih dari 40.000 orang tenaga penjualan, basis pemasok dalam negeri yang menyediakan lebih dari 90% produk yang mengisi gerai Matahari.

Kehadiran gerai Matahari yang lebih dari 50 kota di seluruh

Indonesia, maka Matahari telah memiliki nama besar yang diakui sebagai *department store* terkemuka di Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi Pe-ritel pilihan Utama Konsumen. Matahari ingin tidak hanya menjadi jaringan *department store* yang terbesar dan terpercaya tetapi juga menjadi pilihan utama konsumen Indonesia dalam mendapatkan semua kebutuhan *fashion* mereka.

2) Misi

konsisten menawarkan berbagai produk bernilai dan tepat guna dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas dan gaya hidup konsumen. Pertumbuhan konsumen Matahari tidak hanya berdampak pada meluasnya lokasi gerai Matahari, tetapi juga meningkatnya ragam pilihan busana *fashion*, perlengkapan produk kecantikan yang ditawarkan yang selalu menarik minat pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat. Dengan memelihara hubungan yang erat dengan pelanggan, Matahari ingin senantiasa menyesuaikan diri dengan setiap perubahan gaya hidup pelanggan, mengantisipasi kebutuhan masa depan, dan memastikan gerai perusahaan tetap menjadi tempat yang menarik untuk berbelanja dengan staf yang cekatan dan berwawasan.

Selain Visi dan Misi Matahari Depertemen Store Tbk juga memiliki filosofi, yaitu:

1. Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan.

2. Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tentram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan.
3. Matahari berusaha menciptakan sistem organisasi operasional terpadu demi masa depan karyawan dan perusahaan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal.
4. Matahari berusaha mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian Bangsa.
5. Matahari berharap atas dasar sinkronisasi, saling percaya mempercayai, hormat menghormati, kerjasama yang baik dengan asas kekeluargaan, untuk mencapai kemajuan yang kekal dan abadi.

3. Profil PT. Matahari Departemen Store Tbk. Makassar

Matahari *Department Store* adalah perusahaan yang menjual produk *fashion*, seperti pakaian, sepatu, tas, untuk pria, wanita dan anak-anak yang sangat *fashionable* dan juga beberapa peralatan rumah tangga. PT Matahari *Department Store* yang berada di salah satu Kota yang berada di Makassar. Matahari *Departement store* ini berdiri sejak tahun 2003. Matahari *Department Store* berada di Mall GTC Jalan Metro Tanjung Bunga Makassar Lantai UG dan 1 serta Memiliki 120 orang karyawan.

4. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas

1) Struktur Organisasi

Sebagai sebuah perusahaan, PT. Matahari Departement Store Tbk. Khususnya di Mall GTC Tanjung Bunga Makassar memiliki struktur organisasi dalam menjalankan peranannya dengan tertib dan terarah tanpa mengindahkan asas-asas perusahaan. Penyusunan struktur organisasi ini dimaksudkan untuk memperjelas proses pengambilan tugas masing-masing bagian yang didukung oleh sumber daya manusia (karyawannya). Adapun struktur organisasinya dapat dilihat sebagai berikut :

2) Uraian Tugas

Dari gambar dapat dilihat bahwa struktur organisasi PT. Matahari Department Store Tbk. Mall GTC. Tanjung Bunga Makassar dipimpin, yakni :

1) Store Manager

Dalam menjalankan tugasnya Store Manager dibantu oleh *Ass. Store Manager*. Dimana masing-masing *Ass. Store Manager* membantu tugas dan tanggung jawab *store manager* menyelesaikan masalah dan segala sesuatu yang terjadi pada perusahaan. Dari struktur organisasi tersebut *Store Manager* dan *Ass. Store manager* membawahi beberapa supervisor dan divisi lain. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing dari struktur organisasi perusahaan sebagai berikut :

2) Supervisor HRD (Human Resourch Development)

Dalam melaksanakan tugas sebagai HRD harus berpedoman pada standar operasional yang telah ditentukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia dan *Store Operation* dan melaporkan kepada *Store Manager*.

1) Sebelum Buka Toko Seorang HRD

- a. Paling lambat datang 30 menit lebih awal dari jam kerja,
- b. Bersama dengan staf Supervisor dan *team security* mengontrol kehadiran karyawan,
- c. Berpenampilan kerja sesuai standar perusahaan,
- d. Mengkoordinir persiapan dan pelaksanaan kegiatan pagi sebelum operasional toko berlangsung secara rutin,
- e. Mengontrol kesiapan kerja semua personil toko yang

menyangkut *performance* pribadi:

1. Kerapihan dan kebersihan seragam,
2. Kelengkapan atribut,
3. Grooming.

f. Pada waktu-waktu tertentu:

1. Memberikan pengarahan baik pada *meeting* umum/ *counter* tentang peraturan perusahaan dan tata tertib toko setempat sesuai dengan kebijakan yang berlaku,
2. Mengelola dan mengkoordinir *training* bersama dengan *staff* toko dalam usaha untuk mengingatkan kembali informasi pengetahuan yang terbaru yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2) Selama Toko Buka

- a. HRD harus berada diruangan 80% dari waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan kepersonaliaan,
- b. Selama di area wajib memonitor dan menjadi teladan dalam pelaksanaan *customer service* yang dilakukan oleh seluruh karyawan,
- c. Mengelola tugas-tugas kepersonaliaan yaitu:
 1. *Recruitment* karyawan dan *screening* SPG/B atau BA *Training*,
 2. Mongontrol penggunaan tenaga kerja,
 3. Bersama dengan *Ass. Store Manager* mengontrol penggunaan *budget* toko,
 4. Mengontrol kegiatan program Store Operation (IKM, CS),
 5. Mengelola data kepersonaliaan dan menjaga data seluruh

update,

6. Mengelola personil *file* dan selalu melakukan pendataan ulang pada periode-periode tertentu,
7. Menjaga keharmonisan hubungan kerja dan melakukan proses konseling pada karyawan yang bermasalah,
8. Memberikan data/ laporan yang diperlukan oleh atasan dan divisi lain,
9. Melaksanakan tugas dan kebijaksanaan atasan dengan penuh tanggungjawab,
10. Mengelola proses pemenuhan kesejahteraan karyawan lainnya sesuai dengan kondisi tertentu yang dibutuhkan dan kebijaksanaan perusahaan,
11. Menjaga komunikasi yang baik dengan pihak internal maupun external dalam hubungan kerja,
12. Melakukan *store visit* ke kompetitor pada periode tertentu.

3) Supervisor Kasir

Tugas dan tanggung jawab seorang *supervisor kassa* yaitu:

- 1) Sebelum Buka Toko
 - a. Membuka brankas untuk modal kasir atau menerima modal kasir dari *Store Manager Ass. Store Manager,*
 - b. Bagikan modal kasir kepada seluruh kasir atau serah terimakan modal kasir kepada Koord. Kasir untuk dibagikan kepada masing-masing kasir,
 - c. Memastikan *server Point Of Sales* (untuk operasional penjualan) dan seluruh mesin *register* telah berfungsi dengan baik,

- d. Memastikan *upload/ install program* data promosi yang akan berlangsung sudah dilakukan,
- e. Mengecek informasi tentang *event* yang berlangsung,
- f. Memimpin *meeting* pagi,
- g. Cek *Return Exchange dan Unusual Activity Report*.

2) Selama Buka Toko

- a. Mengontrol penampilan dan jumlah kassa yang beroperasi,
- b. Melakukan batalan kassa,
- c. Melakukan *Item Correct* dan *Price Override*,
- d. Mengatur agar tidak terjadi antrian *customer* di kassa tertentu,
- e. Menentukan periode dalam melakukan pengambilan uang penjualan sebelum *shift* berakhir,
- f. Mengontrol *customer service* kasir,
- g. Melakukan stock brankas setiap pertukaran *shift*.

4) Supervisor Expedisi

Uraian tugas dan tanggung jawab seorang supervisor Expedisi yaitu:

- a. Untuk proses penerimaan dan penanganan selisih penerimaan toko, mengacu pada manual operasional perusahaan yang dikeluarkan oleh *Departement* Bisnis Sistem Prosedur MDS.
- b. Penempatan barang yang diterima, diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu arus barang masuk.
- c. Setiap proses penerimaan barang harus disertai dengan pencatatan manual (*ekspedisi/area*) dengan tujuan untuk dijadikan sebagai data untuk *cross check*.

5) Supervisor Area

- a. Mengawasi SPG/B atau BA yang ada di area penjualan,
- b. Memantau *customer service* SPG/B atau BA,
- c. Memperkenalkan cara menjual produk yang baik ,
- d. Menjaga kebersihan area penjualan.

6) Supervisor VM (Visual Merchandise)

- a. Mendisplay barang di area sebagai *merchandise* yang terbaru.
- b. Mencetak POP sesuai dengan harga dan promo yang sedang berlangsung.

Kemudian untuk divisi *supporting unit* yang terdiri dari ADM HR, Koordinator Kassa, Koodinator Area, ADM EDP, ADM Exp, Pelaksana Exp, Costumer Cervise dan Pelaksana Visual memiliki tugas pokok memberikan dukungan untuk operasional toko. Masing-masing divisi bertanggung jawab langsung kepada supervisornya.

1) ADM HR

- a. Membantu proses *rekrutment* karyawan.
- b. Membuat rekapan lemburan *staff* dan supporting unit.
- c. Membantu kelancaran administrasi absensi karyawan.

2) Koodrdinator Kasir

- a. Menerima modal penjualan dari Supervisor Kassa / Asst. Manager / Store Manager dan menyerahkan modal kepada seluruh personil kasir yang bertugas.
- b. Melayani penukaran uang dari kasir.
- c. Mengirimkan data penjualan ke HO.

3) Koordinator Area

- a. Membantu supervisor untuk mengatur SPG/B dan BA.

- b. Memberikan motivasi kepada SPG/B dan BA untuk menjual lebih giat.
- c. Menjaga kebersihan area.

4) ADM Electronic Data Processing (EDP)

- a. Membuat laporan harian penjualan toko.
- b. Membuat laporan penjualan bulanan toko.
- c. *Install* program acara yang sedang berlangsung.

5) ADM Expedisi

- a. Membuat laporan bulanan penerimaan barang.
- b. Mengecek selisih penjualan SPG/B dan BA.

6) Pelaksana Expedisi

- a. Melakukan cross check pada saat barang datang.
- b. Mengecek barang datang dan keluar.

7) Customer Service (CS)

- a. Melayani customer yang ingin membuat member card.
- b. Melayani keluhan customer.

8) Pelaksana Visual Merchandise (VM)

- a. Mendekorasi tampilan area agar terlihat lebih menarik.
- b. Medisplay barang yang lagi trend
- c. Menyiapkan POP bagi SPG/B dan BA.

9) Pramuniaga (Sales Associate)

- a. Melakukan pengecekan disaat barang datang.
- b. Memperhatikan acara atau promo barang.
- c. Memperhatikan barang yang slow moving dan past moving.
- d. Merapikan pajangan yang ada dicunter.
- e. Membantu kasir saat membutuhkan.

10) SPG/B

- a. Membuat laporan bulanan.
- b. Membuat hasil penjualan kompetitor setiap bulan.
- c. Melakukan promosi barang dagangan dan promo yang sedang berlangsung.
- d. Menjalankan SOP dengan mebarikan pelayanan prima kepada pelanggan.

11) Kasir

- a. Menyapa customer yang hendak melakukan transaksi.
- b. Menghitung modal serta penjualan dikasir.
- c. Melakukan sinkronisasi serta registrasi mesin kasir pada area kasir.
- d. Mengucapkan terimakasih kepada customer yang telah berbelanja.

12) Teknisi (engineering)

- a. Menyalakan dan mematikan lampu di area toko.
- b. Mengganti alat yang rusak pada bagian penerangan, suhu ruangan (AC) dan mesin yang ada pada lingkungan pekerjaan.
- c. Memberikan perawatan pada mesin kasir dan AC agar tetap sejuk.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)**a. Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari Direktif, Partisipatif dan Supportif dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Matahar Departemen Store Tbk

Makassar serta untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dengan mengambil populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar yang telah ditentukan sebanyak 54 orang karyawan.

Sebelum menganalisis lebih jauh mengenai keterkaitan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari Direktif, Partisipatif, dan Supportif dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar, maka terlebih dahulu akan dilakukan deskripsi karakteristik responden. Karakteristik responden yaitu menguraikan atau mendeskripsikan mengenai gambaran umum responden didasarkan atas karakter demografi maupun karakter kepribadiannya, sehingga dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan dalam kuisioner berdasarkan sampel penelitian yang telah ditentukan.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikategorikan dalam beberapa kelompok berdasarkan jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan status perkawinan. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden pada penelitian ini dapat diraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Pria	24	43,6
Wanita	31	56,4
	55	100,0

Sumber : Data Hasil kuisisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah reponden terbesar adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (56,4%), sedangkan pria dengan jumlah responden sebanyak 24 (43,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar adalah wanita.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia dalam penelitian ini menggambarkan kematangan atau kedewasaan responden dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dalam penlitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	%
<25 Tahun	35	63,6
26 – 35 Tahun	15	27,3
36 – 45 Tahun	3	5,5
>45 Tahun	2	3,6
	55	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden dilihat dari segi usia, maka jumlah responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berumur <25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (63,6%), diikuti oleh responden yang berusia 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang (27,3%), kemudian untuk jumlah responden terbanyak ketiga yang berusia 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 3 orang (5,5%), dan yang terkecil adalah responden yang berusia >45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 2 orang (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar adalah yang berusia 25 tahun kebawah dimana pada usia ini para karyawan dan karyawati masih lebih gesit dan produktif dalam bekerja.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja responden dapat menggambarkan atau menguraikan masa tenggang waktu pengabdian seorang responden pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar. Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Masa Kerja	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Tanggapan Responden	
	Orang	%
<2 Tahun	33	60
2,1 – 4 Tahun	12	21,8
4,1 – 5 Tahun	5	9,1
>5 Tahun	5	9,1
	55	100,0

Sumber : Data Hasil Kuisisioner

Dari hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (60%), diikuti responden yang memiliki masa kerja antara 2,1 – 4 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang (21,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar memiliki masa kerja dibawah 2 tahun.

d. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Status Perkawinan	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Kawin	28	50,9
Belum Kawin	27	49,1
	55	100,0

Sumber : Data Hasil kuisisioner

Dari hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, maka jumlah responden terbesar adalah yang memiliki status kawin dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (50,9%) sedangkan sisanya sebanyak 27 orang (49,1%) meskipun Cuma selisih sedikit antara yang sudah kawin dengan yang belum, tapi hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Departemen store Tbk Makassar adalah berstatus sudah berkeluarga.

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

1. Uji Validitas

Analisis data diawali dengan uji validitas. Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karenanya, semua item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan memiliki nilai korelasi. Dimana suatu butir pertanyaan valid yang digunakan nilai r tabel. Dimana nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan persamaan:

$$R \text{ tabel} = \text{jumlah responden (n)} - 2, \text{ Maka } R \text{ tabel} = 55 - 2 = 53$$

Pada uji validitas, variable dinyatakan valid, bila nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian semua variable dapat dinyatakan valid, karena masing-masing variable yang diuji memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,279). Berikut ini disajikan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS berikut ini :

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif

Tabel 4.5

Hasil Uji Validiitas Kepemimpinan Direktif

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
KD.1	0, 670	0,279	Valid
KD.2	0, 583	0,279	Valid
KD.3	0, 645	0,279	Valid
KD.4	0, 387	0,279	Valid
KD.5	0, 429	0,279	Valid
KD.6	0, 342	0,279	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,279.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP.1	0,531	0,279	Valid
KP.2	0,548	0,279	Valid
KP.3	0,465	0,279	Valid
KP.4	0,442	0,279	Valid
KP.5	0,392	0,279	Valid
KP.6	0,652	0,279	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,279.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan Supportif

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Supportif**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KS.1	0,663	0,279	Valid
KS.2	0,587	0,279	Valid
KS.3	0,546	0,279	Valid
KS.4	0,316	0,279	Valid
KS.5	0,718	0,279	Valid
KS.6	0,518	0,279	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Supportif memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,279.

d. Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.8

Hasil Uji Vialiditas Produktivitas Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK.1	0,577	0,279	Valid
PK.2	0,642	0,279	Valid
PK.3	0,510	0,279	Valid
PK.4	0,311	0,279	Valid
PK.5	0,368	0,279	Valid
PK.6	0,710	0,279	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,279.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas tampak pada tabel sebagai berikut: Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 :

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Direktif

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kepemimpinan Direktif	0,752	6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Kepemimpinan Direktif sebesar 0,752. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Kepemimpinan Partisipatif	0,760	6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 31, Mei 2018

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar 0,760. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan Supportif

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Supportif

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Kepemimpinan Supportif	0,795	6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Produktivitas Karyawan 0,795. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

d. Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Produktivitas Karyawan	0,771	6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Produktivitas Karyawan 0,771. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan), baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data regresi antara gaya kepemimpinan Direktif, Supportif dan Partisipatif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,155	,219		,760	,484
	Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)	,219	,066	,204	3,300	,002
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	,410	,074	,470	5,570	,000
	Gaya Kepemimpinan Supportif (X3)	,362	,086	,365	4,192	,000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS						
R = 0,941						
R² = 0,885						
Sign = 0,000						

Sumber : Data diolah dari SPSS 20, Juli 2018

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi

diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 0,155 + 0,204 + 0,470 + 0,365 + 0,05$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat diberi penjelasan atau diinterpretasikan bahaw :

b_0 = 0,155 atau nilai konstanta yang artinya gaya kepemimpinan Direktif, Partisipatif dan Supportif maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0,155%.

b_1 = 0,204 atau bernilai positif yang menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan Direktif, artinya jika penerapan gaya kepemimpinan direktif digunakan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204%.

$b_2 = 0,470$ atau bernilai positif yang menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan Partisipatif, artinya jika penerapan gaya kepemimpinan partisipatif ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar maka akan meningkat sebesar 0,470%.

$b_3 = 0,365$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan Supportif, artinya jika penerapan gaya kepemimpinan supportif diterapkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar maka akan meningkat sebesar 0,365%.

Kemudian untuk melihat seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan Direktif, Partisipatif dan Supportif dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar, maka dapat dilihat dari hasil korelasi atau nilai R. Dimana diperoleh nilai $R = 0,941$ yang artinya gaya kepemimpinan Direktif, Partisipatif dan Supportif mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar yakni sebesar 94,1%. Kemudian koefisien determinasi atau $R^2 = 0,885$ yang artinya sebesar 88,5% variasi persentase dari pengaruh produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan supportif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,814	3	4,938	130,962	,000 ^b
Residual	1,923	51	,038		
Total	16,737	54			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)					
b. Predictors: (Constant), GK.SUPPORTIF (X1), GK.DIREKTIF (X2), GK.PARTISIPATIF (X3).					

Sumber : data diolah dari (SPSS 22), 20 Juli 2018

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 2,78$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Berdasarkan output atau tabel diatas nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} = 130,962 > F_{\text{tabel}} = 2,78$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y.

b. Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Pengujian hipotesis kedua ini dimaksudkan untuk mengetahui dari ketiga variabel yang ada, manakah yang memiliki pengaruh yang paling dominan.

Tabel 4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,155	,219		,706	,484
GK.DIREKTIF	,219	,066	,204	3,300	,002
GK.PARTISIPATIF	,410	,074	,470	5,570	,000
GK.SUPPORTIF	,362	,086	,365	4,192	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : data diolah dari (SPSS 22), 20 Juli 2018

Dari output atau tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan Direktif, Partisipatif dan Supportif) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar adalah gaya kepemimpinan Partisipatif, hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan Partisipatif mempunyai nilai standardized coefficient yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu 0,470.

5. Uji Serempak (Uji F)

Untuk membuktikan sejauh mana pengaruh secara bersama-sama atau serempak antara gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan supportif terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar maka digunakan uji F, yakni dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} serta memiliki nilai sig yang lebih kecil dari nilai standar, berarti memberikan pengaruh secara serempak. Dimana dari hasil pengujian secara serempak dengan nilai $F_{hitung} = 130,962$ dan $F_{tabel} = 2,78$ atau nilai signifikan $<0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan supportif, maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar.

6. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan supportif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Makassar, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , serta membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta memiliki nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan nilai standar, berarti mempunyai pengaruh yang signifikan, untuk lebih jelasnya akan disajikan uji signifikan dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

a. Uji T untuk Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)

Berdasarkan hasil uji regresi antara gaya kepemimpinan direktif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar maka diperoleh $t_{hitung} = 3,300$ dan $t_{tabel} = 2,0075$, karena nilai $t_{hitung} 3,300 > t_{tabel} = 2,0075$, serta memiliki nilai Sign $0,002 < 0,05$ berarti variabel X1 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar.

b. Uji T untuk Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Berdasarkan hasil uji regresi antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar maka diperoleh $t_{hitung} = 5,570$ dan $t_{tabel} = 2,0075$, karena nilai $t_{hitung} = 5,570 > t_{tabel} = 2,0075$, serta memiliki nilai Sign $0,000 < 0,05$ berarti variabel X2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar

c. Uji T untuk Gaya Kepemimpinan Supportif (X3)

Berdasarkan hasil uji regresi antara gaya kepemimpinan supportif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar maka diperoleh $t_{hitung} = 4,192$ dan $t_{tabel} = 2,0075$, karena nilai $t_{hitung} = 4,192 > t_{tabel} = 2,0075$, serta memiliki nilai Sign $0,000 < 0,05$ berarti variabel X3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar.

Dari penjelasan ketiga variabel diatas yaitu gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan Direktif, Partisipatif dan Supportif) maka dapat

diketahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Partisipatif, hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai nilai standardized coefficient yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, serta memiliki nilai probabilitas atau nilai signifikan yang terkecil dari variabel gaya kepemimpinan direktif dan partisipatif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis koefisien regresi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan supportif dan gaya kepemimpinan partisipatif) maka diketahui bahwa ketiga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar.
2. Dari hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk, Makassar, hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai standardized coefficient yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, serta memiliki nilai probabilitas yang terkecil dari variabel gaya kepemimpinan direktif dan supportif.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar menerapkan gaya kepemimpinan diluar dari pada gaya kepemimpinan yang telah diterapkan selama ini.
2. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka disarankan agar pimpinan perusahaan mengikut sertakan para bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dan juga pimpinan mampu memberikan motivasi atau semangat kepada para bawahan dengan asas kekeluargaan, mampu memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para bawahan, memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk menyampaikan pendapat yang sifatnya untuk kemajuan perusahaan dan lebih memperhatikan karyawan yang kesulitan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Christian Bayu Putra, 2013, Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Astra Internasional Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 2 Juni 2013
- George, Terry, dan Leslie, W. Rue, 2014, *Dasar-dasar Manajemen*, cetakan kesebelas, penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan keempat. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2014, *Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Hanggraeni Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit: PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2016, *perilaku organisasi (edisi 16)* penerbit Salemba Empat
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilengkapi dengan budaya organisasi pengembangan organisasi dan outsourcing*. Cetakan pertama, penerbit : CAPS, Yogyakarta.Sulistiyani,
- Sunyoto, Danang dan Burhanuddin, 2015, *Teori Perilaku Keorganisasian dilengkapi Intervensi Pengembangan Organisasi*, Penerbit : CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit : Rajawali Pers: Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2011, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit : Mandar Maju Bandung.
- Wibowo, 2014, *Perilaku dalam Organisasi*, edisi pertama, cetakan kedua, penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

Widodo, Suparno Eko, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta..

Andi Supardi, 2016, *manajemen Sumberdaya Manusia*, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten Gowa) (oline <https://repository.unhas.ac.id>) diakses 28 januari 2018.

Arsip Matahari Departemen Store, 377 Tanjung Bunga Makassar 2018

Website www.matahari.co.id / <https://m.mds.mataharimall.com> diakses 28 Januari 2018.

LAMPIRAN

Lampiran 1 :

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan Pt. Matahari Departemen Store, Tbk

Di –

Tempat

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya mohon kesediaan bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjawab pertanyaan (kuesioner) yang saya siapkan, sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul : **“Perspektif Model Kepemimpinan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makassar.”**

Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Semua pertanyaan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan. Jawaban yang diberikan betul-betul hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih banyak.

Peneliti,

Agus Salim

Pilihlah salah satu jawaban pertanyaan dibawah ini yang dianggap paling tepat dengan memberi tanda (X) pada salah satu kolom : **SS, S, CS, TS, STS**.

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

A. GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Gaya Kepemimpinan Direktif						
1.	Pemimpin menjelaskan tugas masing-masing divisi.					
2.	Pemimpin memberitahukan kepada seluruh karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut.					
3.	Pemimpin mempunyai peran yang sangat besar didalam sebuah organisasi atau perusahaan.					
4.	Pemimpin menetapkan hubungan yang jelas tentang garis-garis komando.					
5.	Pemimpin memberitahukan kepada karyawan tentang bagaimana cara memperoleh insentif atau hadiah.					

6.	Pemimpin senantiasa memberikan instruksi kerja kepada setiap karyawan.					
b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif						
1.	Pemimpin mengikuti anggota anggota kelompok untuk menyusun tugasnya masing-masing					
2.	Pemimpin mengajak anggota tiap-tiap divisi untuk bersama-sama merumuskan tujuan.					
3.	Pemimpin menggunakan partisipasi dari pimpinan divisi untuk melancarkan komunikasi antar karyawan					
4.	Pemimpin lebih memperhatikan kerja sama kelompok (team work) dari pada kerja individu.					
5.	Pemimpin memberikan perhatian pada karyawan yang kesusahan dalam mencapai target.					
6.	Pemimpin memberikan kesempatan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi oleh para karyawan.					
c. Gaya Kepemimpinan Supportif						
1.	Pemimpin menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan.					
2.	Pemimpin mempunyai sifat yang bersahabat dengan para karyawannya.					
3.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada keryawannya untuk menyampaikan segala keluhan yang ada.					
4.	Pemimpin memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada seluruh karyawan.					

5.	Pemimpin memberikan hadiah kepada karyawan agar lebih bersemangat bekerja.					
6.	Pemimpin menekan hubungan pribadi dengan para karyawan.					

B. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Penjualan makin meningkat sesuai dengan target.					
2.	Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.					
3.	Pengetahuan yang dimiliki dapat memperlancar aktivitas pekerjaan.					
4.	Setiap karyawan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja.					
5.	Perilaku karyawan hendaknya sesuai dengan aturan dan tata tertib dalam bekerja.					
6.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					

Kolom ini disediakan kepada bapak/ibu untuk menulis komentar/masukan yang berkaitan pada penelitian ini.

.....

.....

28	5	5	5	4	3	5	27	4,5	5	3	4	4	5	4	25	4,167	4	5	4	4	4	5	26	4,333	5	4	4	2	5	4	24	4
29	4	4	4	4	4	3	23	3,833	4	3	5	4	3	4	23	3,833	4	4	4	5	4	4	25	4,167	4	4	4	4	4	4	24	4
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	4	22	3,667	3	4	4	3	3	4	21	3,5	4	4	3	3	4	4	22	3,667
31	4	4	4	2	4	4	22	3,667	4	2	4	5	4	2	21	3,5	5	4	2	5	5	4	25	4,167	4	2	5	5	4	2	22	3,667
32	5	5	5	3	5	4	27	4,5	5	1	2	1	5	1	15	2,5	1	5	3	3	3	5	20	3,333	5	3	1	4	5	1	19	3,167
33	4	4	4	3	2	3	20	3,333	4	3	3	2	4	3	19	3,167	2	4	3	3	2	4	18	3	4	3	2	2	4	3	18	3
34	4	4	4	3	2	3	20	3,333	4	3	3	5	4	3	22	3,667	5	4	3	5	5	4	26	4,333	4	3	5	5	4	3	24	4
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	5	28	4,667	4	5	5	4	4	5	27	4,5	5	5	4	4	5	5	28	4,667
36	4	4	4	3	2	3	20	3,333	4	3	4	2	4	4	21	3,5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	2	5	4	4	22	3,667
37	5	5	5	5	4	4	28	4,667	5	5	4	5	5	5	29	4,833	5	5	5	4	5	5	29	4,833	5	5	5	5	5	5	30	5
38	5	4	4	4	4	5	26	4,333	4	2	4	5	5	4	24	4	4	4	5	4	3	4	24	4	4	4	5	4	5	4	26	4,333
39	4	4	4	5	4	4	25	4,167	4	5	5	5	4	5	28	4,667	5	4	5	5	5	4	28	4,667	4	5	5	5	4	5	28	4,667
40	4	5	5	5	4	5	28	4,667	3	5	3	5	3	5	24	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	29	4,833
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	25	4,167
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	5	28	4,667	4	5	5	4	4	5	27	4,5	5	5	4	3	5	5	27	4,5
43	5	4	4	4	4	4	25	4,167	4	4	2	4	3	4	21	3,5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	25	4,167
44	3	3	3	3	4	4	20	3,333	3	3	3	4	3	3	19	3,167	4	3	3	3	4	3	20	3,333	3	3	4	4	3	3	20	3,333
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	4	4	24	4	5	4	4	3	5	4	25	4,167	4	4	5	5	4	4	26	4,333
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	29	4,833	4	5	5	5	4	5	28	4,667	5	5	4	4	5	5	28	4,667
47	4	5	4	4	4	5	26	4,333	4	4	2	4	2	4	20	3,333	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4
48	5	5	5	5	4	4	28	4,667	5	5	4	4	5	5	28	4,667	4	5	5	4	4	5	27	4,5	5	5	4	4	5	5	28	4,667
49	5	3	5	5	4	5	27	4,5	5	5	3	5	5	5	28	4,667	5	5	5	3	5	5	28	4,667	5	5	5	4	5	5	29	4,833
50	4	3	5	4	3	4	23	3,833	4	4	3	4	4	4	23	3,833	4	4	4	3	4	4	23	3,833	4	4	4	4	4	4	24	4
51	5	5	5	2	3	4	24	4	5	2	5	5	2	5	24	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	5	4	5	4	25	4,167
52	5	5	5	4	3	3	25	4,167	5	4	4	4	5	4	26	4,333	4	5	4	4	4	5	26	4,333	5	4	4	4	5	4	26	4,333
53	3	4	4	4	4	4	23	3,833	4	3	3	4	3	4	21	3,5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	23	3,833
54	4	4	4	4	3	3	22	3,667	3	3	4	4	3	4	21	3,5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4
55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	3	3	20	3,333	3	3	3	3	3	3	18	3

Lampiran 3 :

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Direktif

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH	RATA2
X1.1	Pearson Correlation	1	,654**	,726**	,327*	,327*	,283*	,777**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,015	,037	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,654**	1	,833**	,265	,240	,128	,723**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,051	,077	,353	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,726**	,833**	1	,348**	,217	,167	,765**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,009	,111	,223	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,327*	,265	,348**	1	,267*	,194	,609**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,015	,051	,009		,049	,157	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,327*	,240	,217	,267*	1	,433**	,641**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,015	,077	,111	,049		,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,283*	,128	,167	,194	,433**	1	,574**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,037	,353	,223	,157	,001		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JUM LAH	Pearson Correlation	,777**	,723**	,765**	,609**	,641**	,574**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
RAT A2	Pearson Correlation	,777**	,723**	,765**	,609**	,641**	,574**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Correlations								
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLA H	RATA2
X2.1 Pearson Correlation	1	,260	,343*	,230	,659**	,316*	,681**	,681**
Sig. (2-tailed)		,055	,010	,091	,000	,019	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2 Pearson Correlation	,260	1	,204	,407**	,215	,807**	,710**	,710**
Sig. (2-tailed)	,055		,134	,002	,115	,000	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3 Pearson Correlation	,343*	,204	1	,310*	,372**	,395**	,656**	,656**
Sig. (2-tailed)	,010	,134		,021	,005	,003	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4 Pearson Correlation	,230	,407**	,310*	1	,070	,548**	,633**	,633**
Sig. (2-tailed)	,091	,002	,021		,612	,000	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5 Pearson Correlation	,659**	,215	,372**	,070	1	,110	,601**	,601**
Sig. (2-tailed)	,000	,115	,005	,612		,425	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6 Pearson Correlation	,316*	,807**	,395**	,548**	,110	1	,778**	,778**
Sig. (2-tailed)	,019	,000	,003	,000	,425		,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
JUM LAH Pearson Correlation	,681**	,710**	,656**	,633**	,601**	,778**	1	1,000**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
RAT A2 Pearson Correlation	,681**	,710**	,656**	,633**	,601**	,778**	1,000**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Supportif

Correlations								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLA H	RATA2
X3.1 Pearson Correlation	1	,355**	,429**	,309*	,899**	,269*	,804**	,804**
Sig. (2-tailed)		,008	,001	,022	,000	,047	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2 Pearson Correlation	,355**	1	,460**	,161	,386**	,841**	,708**	,708**
Sig. (2-tailed)	,008		,000	,241	,004	,000	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3 Pearson Correlation	,429**	,460**	1	,286*	,395**	,426**	,699**	,699**
Sig. (2-tailed)	,001	,000		,034	,003	,001	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4 Pearson Correlation	,309*	,161	,286*	1	,325*	,083	,537**	,537**
Sig. (2-tailed)	,022	,241	,034		,015	,547	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5 Pearson Correlation	,899**	,386**	,395**	,325*	1	,391**	,828**	,828**
Sig. (2-tailed)	,000	,004	,003	,015		,003	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6 Pearson Correlation	,269*	,841**	,426**	,083	,391**	1	,658**	,658**
Sig. (2-tailed)	,047	,000	,001	,547	,003		,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
JUM Pearson Correlation	,804**	,708**	,699**	,537**	,828**	,658**	1	1,000**
LAH Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
RAT Pearson Correlation	,804**	,708**	,699**	,537**	,828**	,658**	1,000**	1
A2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Uji Validitas Produktivitas Karyawan

		Correlations						JUMLA	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	H	RATA2
Y1	Pearson Correlation	1	,473**	,300*	,167	,634**	,473**	,712**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,026	,224	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	,473**	1	,328*	,223	,327*	,796**	,781**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,101	,015	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	,300*	,328*	1	,449**	,198	,482**	,708**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,026	,014		,001	,146	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	,167	,223	,449**	1	-,074	,272*	,511**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,224	,101	,001		,592	,044	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	,634**	,327*	,198	-,074	1	,281*	,531**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,146	,592		,038	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	,473**	,796**	,482**	,272*	,281*	1	,829**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,044	,038		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JUM LAH	Pearson Correlation	,712**	,781**	,708**	,511**	,531**	,829**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
RAT A2	Pearson Correlation	,712**	,781**	,708**	,511**	,531**	,829**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 4 :

HASIL UJI REABILITAS

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,27	,651	55
X1.2	4,11	,712	55
X1.3	4,16	,688	55
X1.4	3,87	,862	55
X1.5	3,67	,862	55
X1.6	3,96	,860	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19,78	6,989	,670	,677
X1.2	19,95	7,015	,583	,694
X1.3	19,89	6,914	,645	,679
X1.4	20,18	7,189	,387	,748
X1.5	20,38	7,018	,429	,736
X1.6	20,09	7,380	,342	,761

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,02	,850	55
X2.2	3,62	,952	55
X2.3	3,31	,998	55
X2.4	3,82	,964	55
X2.5	3,76	,999	55
X2.6	3,80	,911	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18,31	10,958	,531	,718
X2.2	18,71	10,395	,548	,712
X2.3	19,02	10,648	,465	,735
X2.4	18,51	10,921	,442	,740
X2.5	18,56	11,065	,392	,755
X2.6	18,53	10,069	,652	,685

3. Gaya Kepemimpinan Suportif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3,85	,931	55
X3.2	4,22	,658	55
X3.3	3,85	,780	55
X3.4	3,67	,862	55
X3.5	3,87	,840	55
X3.6	4,15	,678	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	19,76	7,147	,663	,734
X3.2	19,40	8,615	,587	,759
X3.3	19,76	8,258	,546	,764
X3.4	19,95	8,941	,316	,820
X3.5	19,75	7,341	,718	,720
X3.6	19,47	8,772	,518	,772

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,13	,721	55
Y2	3,87	,862	55
Y3	3,82	,964	55
Y4	4,00	,770	55
Y5	4,27	,651	55
Y6	3,82	,884	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19,78	8,248	,577	,724
Y2	20,04	7,406	,642	,702
Y3	20,09	7,529	,510	,742
Y4	19,91	9,121	,311	,784
Y5	19,64	9,273	,368	,769
Y6	20,09	7,047	,710	,681

Lampiran 5 :

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GK.SUPPORTIF, GK.DIREKTIF, GK.PARTISIPATIF ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,941 ^a	,885	,878	,19418	,885	130,962	3	51	,000

a. Predictors: (Constant), GK.SUPPORTIF, GK.DIREKTIF, GK.PARTISIPATIF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,814	3	4,938	130,962	,000 ^b
	Residual	1,923	51	,038		
	Total	16,737	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), GK.SUPPORTIF, GK.DIREKTIF, GK.PARTISIPATIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,155	,219		,706	,484
	GK.DIREKTIF	,219	,066	,204	3,300	,002
	GK.PARTISIPATIF	,410	,074	,470	5,570	,000
	GK.SUPPORTIF	,362	,086	,365	4,192	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Lampiran 6 :

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

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

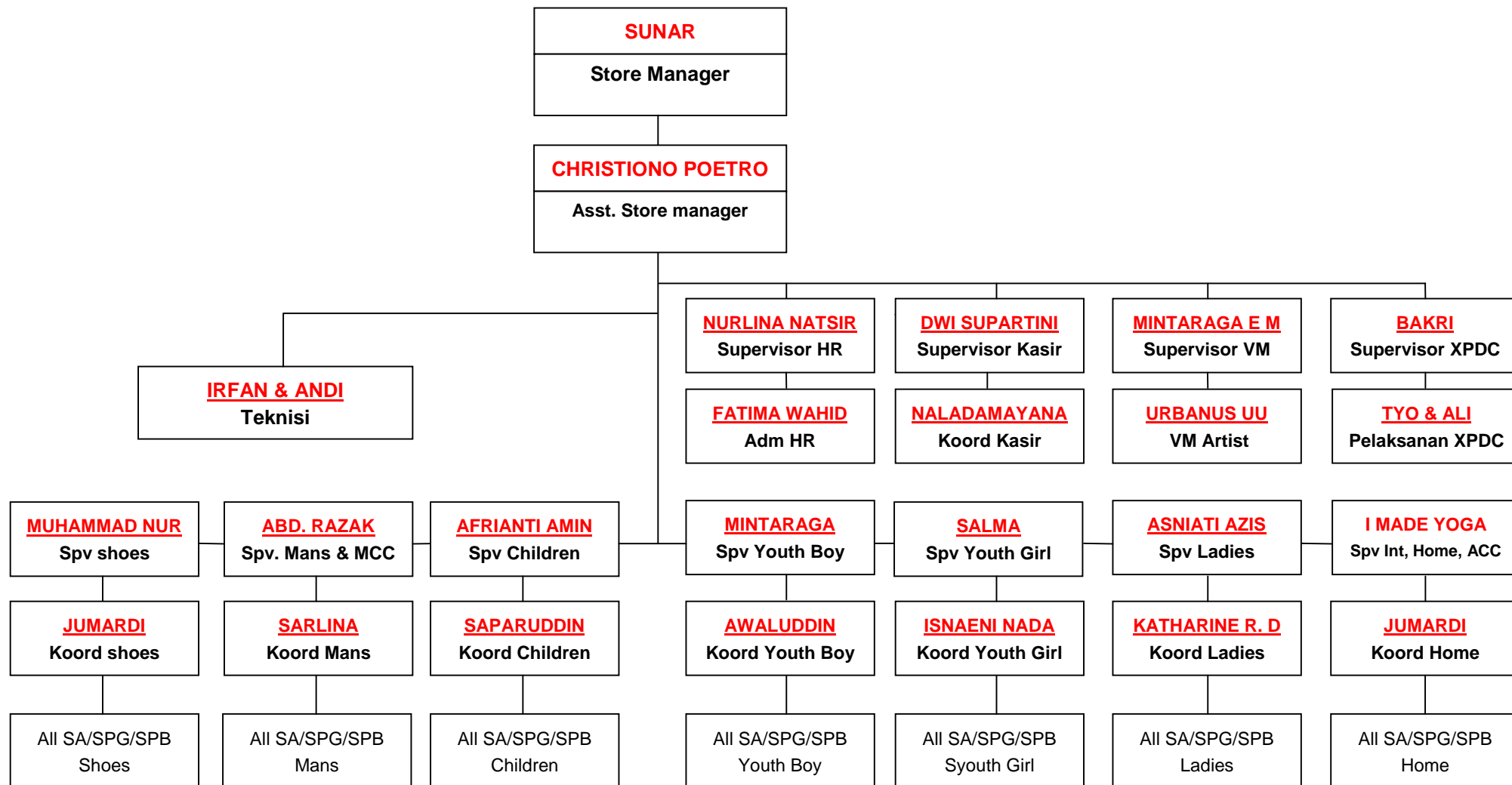
Lampiran 8 :

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

STRUKTUR ORGANISASI

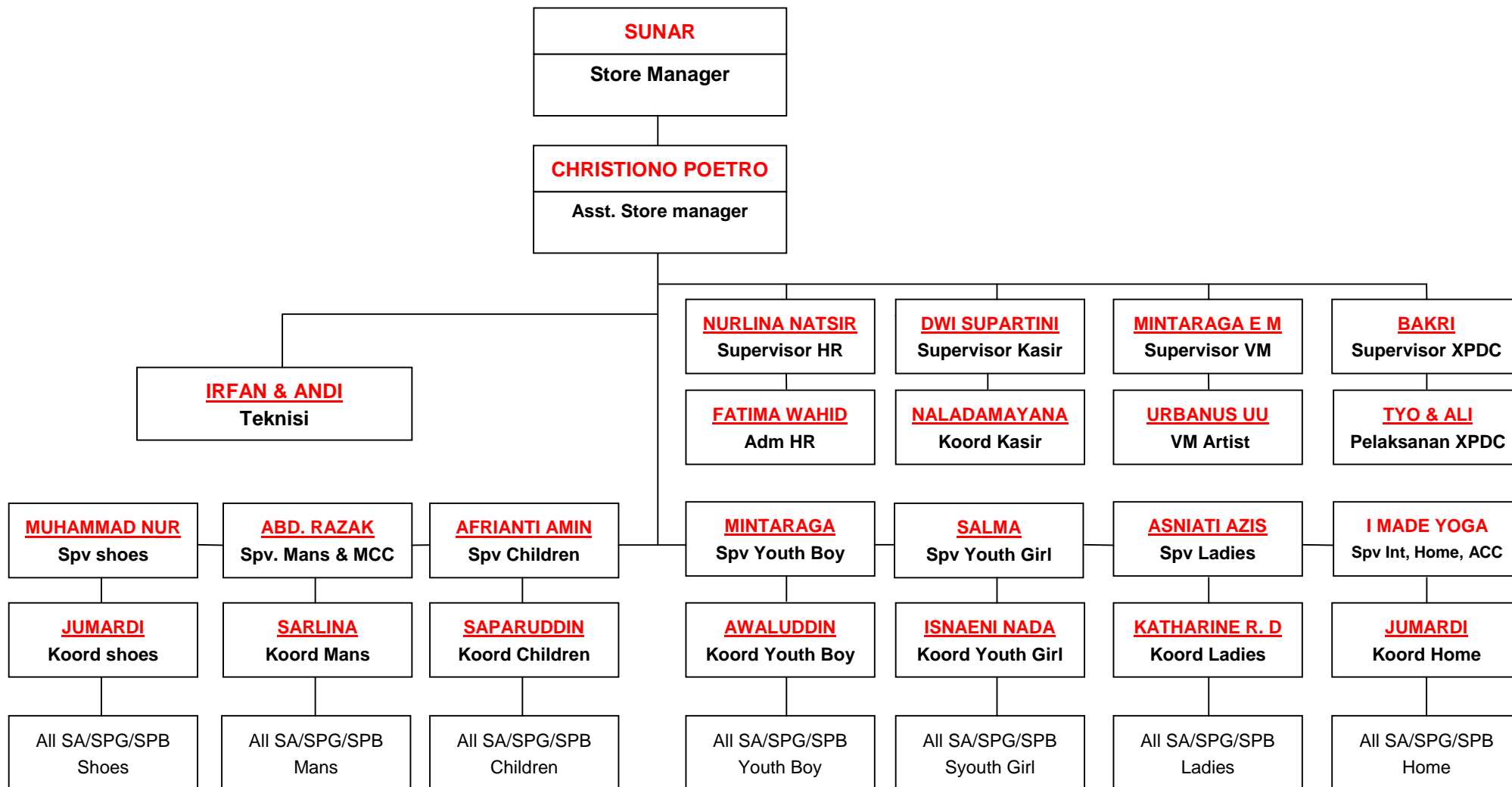
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk. GTC TANJUNG BUNGA MAKASSAR



Sumber : Kantor Matahari *Department Store* GTC Tanjung Bunga Makassar 2018

STRUKTUR ORGANISASI

PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk. GTC TANJUNG BUNGA MAKASSAR



Sumber : Kantor Matahari *Department Store* GTC Tanjung Bunga Makassar 2018

BIOGRAFI PENULIS



Agus Salim panggilan Agus lahir di Ujung Pandang pada tanggal 17 Agustus 1995 dari pasangan suami isteri Bapak Karhan dan Ibu Marlina. Peneliti adalah anak pertama dari 6 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jl. Pongtiku 1, kel. Suangga, kec. Tallo kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 21/5 Pundata Baji lulus tahun 2007, melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 3 Labakkang lulus tahun 2010, kemudian setelah lulus melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Labakkang lulus pada tahun 2013, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.