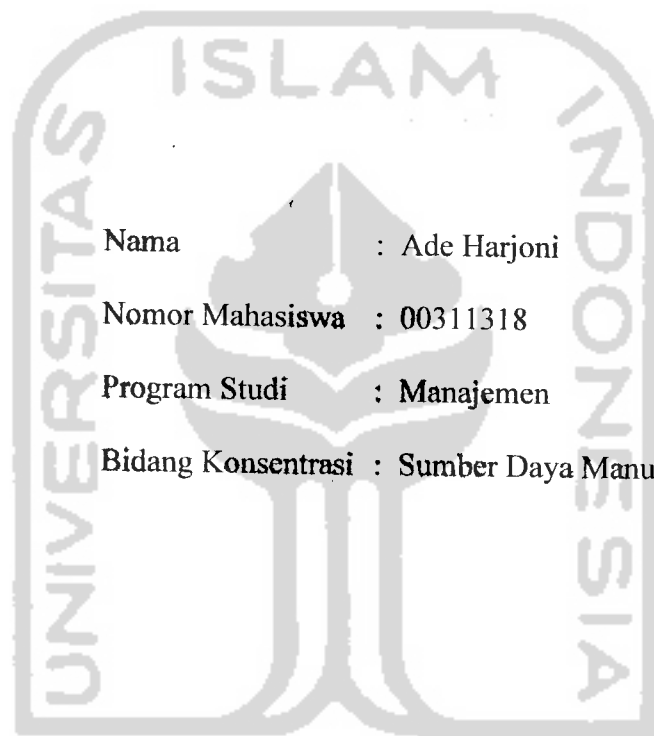


Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
pada Mini Market MINA Swalayan, Yogyakarta



Nama : Ade Harjoni

Nomor Mahasiswa : 00311318

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta, 26 Agustus 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Trias Setiawati', is written over a faint, larger version of the signature.

Dra. Trias Setiawati M.Si

ABSTRAC

Role of management in a company is to manage existing elements in company to be the way company wheel can be controlled and instructed better go to an target which wish to be reached by company. One of them manage employees element. A leader in company have important role to manage subordinate (employee) so that can work effectively and efficient to be creation a good labour capacity with selected leadership style.

Research population is all employees which in Mina Selfservice. Data research obtained propagated enquette (questioner) to all employees with method of sample census. Analysis conducted with doubled linear regresi of examination of hypothesis at a time (F-test) and by parsial (t-test) with level of signifikansi 5%. Research result obtained there is influence which are positive leadership style to labour capacity, autocratic leadership style, democratic, laissez-faire, and situational at a time have an in with labour capacity. And dominant democratic leadership style have an in with employees labour capacity at Mina Selfservice.

Keywords : Leadership, Employee, Performance.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan Skripsi	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Motto	vi
Persembahan	vii
Abstrac	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam pertimbangan keputusan strategik ataupun kebijakan perusahaan dalam bidang peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dimasa sekarang dan yang akan datang terutama yang dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan masalah Kepemimpinan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan penulis dengan judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada mini market MINA Swalayan“. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Yan Sofiansyah (2003) dalam penelitian “ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Poerwodadie, Magetan, Jawa Timur “. Masalah yang diteliti : Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan; Gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan penelitian : Hipotesis I yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan seorang manajer dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya “ terbukti. Dilihat dari besarnya $F_{hitung} (21,011) \geq F_{tabel} (2,4859)$ dan probabilitas 0,000 ($P < 5\%$). Berarti semua variabel bebas (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y), dan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 51,2 %. Hipotesis II yang menyatakan bahwa “ ada pengaruh gaya kepemimpinan yang paling dominan yaitu gaya kepemimpinan situasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan “, terbukti. Hal ini

dapat dari besarnya r^2 dimana variabel gaya kepemimpinan situasional (X_4) mempunyai r^2 yang terbesar diantara variabel bebas yang lain yaitu 0,362.

Hadi Mulyono (2003) dalam penelitian “ Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan supermarket Pamela 6 Yogyakarta “. Masalah yang diteliti : Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan; Faktor motivasi mana yang paling dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kesimpulan penelitian : Hipotesis I yang menyatakan diduga faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan “, diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5 % nilai $F_{hitung} (56,09) > F_{tabel} 2,015$, selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya 0,000, artinya bahwa faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hipotesis II yang menyatakan diduga faktor aktualisasi diri (X_4) yang merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan, ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi parsial, dimana faktor kebutuhan fisiologis (X_1) $r = 0,45$ tertinggi diantara yang lain.

Dari kedua penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah kesamaan : penggunaan variabel bebas (X) Gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), gaya kepemimpinan *laissez-faire* (X_3), dan gaya kepemimpinan situasional (X_4) ; dan penggunaan variabel terikat (Y) Prestasi

Dale Timpe (Umar, 1998 : 32) adalah sebagai berikut: Kelancaran berbahasa; Kemampuan untuk memecahkan masalah; Kesadaran akan kebutuhan; Keluwesan; Kecerdasan; Kesiapan menerima tanggung jawab; Keterampilan sosial; Kesadaran akan diri dan lingkungan.

Sifat-sifat atau ciri-ciri dari sebagian besar pemimpin bukanlah pembawaan sejak lahir; sifat-sifat ini dapat dipelajari dan dikembangkan. (Umar, 1998 : 33) Sifat-sifat utama yang dikaitkan dengan kepemimpinan efektif pada dasarnya yaitu :

1. Kecerdasan

Kecerdasan merupakan salah satu sifat pemimpin dimana adanya kecenderungan bahwa pemimpin lebih cerdas daripada pengikutnya.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan totalitas sikap dan perilaku yaitu berbagai cara seorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, adalah berkaitan erat dengan kepemimpinan efektif.

3. Kemampuan

Kemampuan orang mempunyai hubungan positif untuk mengawasi dalam hirarki organisasi.

Ordway Tead (Moedjiono, 2002 : 42) mengemukakan sembilan sifat yang harus dimiliki seseorang pemimpin, yaitu :

1. Energi dan jasmani yang kuat
2. Semangat untuk mencapai tujuan
3. Ramah-tamah
4. Antusias

dan saling menghargai satu sama lain. Musyawarah menjadi hal yang utama dalam kehidupan berorganisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Kendali-Bebas (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan pada bawahannya dalam pengambilan keputusan, partisipasi pemimpin minimal dimana pemimpin hanya berperan sebagai simbol.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional (*Conditional*)

Gaya kepemimpinan ini memiliki *fleksibilitas* (tergantung situasi) dalam memimpin dimana gaya kepemimpinan ini menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Perilaku pemimpin dapat saja berubah-ubah sesuai dengan situasi yang mempengaruhi saat itu. Bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu.

Max Weber (Yulk, 2005 : 290) mengartikan gaya kepemimpinan lain yaitu Gaya Kepemimpinan Kharismatik. Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang terjadi saat terdapat sebuah krisis sosial, dimana seorang pemimpin muncul dengan sebuah visi radikal yang menawarkan sebuah solusi untuk krisis itu, pemimpin menarik pengikut yang percaya pada visi itu, mereka mengalami beberapa keberhasilan yang membuat visi itu terlihat dapat dicapai, dan para pengikut dapat mempercayai bahwa pemimpin itu sebagai orang yang luar biasa.

Bass (Yulk, 2005 : 304) mengartikan gaya kepemimpinan lain yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terformulasikan dari ide James McGregor Burns. Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang merubah dan memotivasi para pengikut dengan : membuat pengikut lebih menyadari

3. Keandalan

Keandalan yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instruksi atau perintah, berinisiatif, sikap kehati-hatian dan kerajinan.

4. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

5. Kepemimpinan

6. Pengetahuan tentang jabatan

7. Inisiatif

2.2.4.4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian atau evaluasi pekerjaan sangat penting artinya. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik. Pemimpin organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat (Handoko, 1995 : 135-137), dimana manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur-prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi, analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi yang lama.

8. Kesalahan-kesalahan disain pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu pertanda kesalahan dari pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Mina Swalayan mempunyai segmen pasar menengah kebawah, para pelajar, mahasiswa, dan khususnya anggota keluarga. Oleh karena itu Mina Swalayan menyediakan berbagai macam barang rumah tangga, barang perlengkapan sekolah, dan barang keperluan lainnya.

2. Visi dan Misi

Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk :

- Membantu masyarakat (konsumen) mendapatkan barang kebutuhan sehari-hari
- Membantu menegakkan syi'ar Islam
- Membantu program pemerintah mengurangi tingkat pengangguran

- **Visi**

Mina Swalayan adalah menjadi gerakan ekonomi rakyat dengan kebersamaan dan kemitraan dengan sentuhan nuansa etika bisnis Islami.

- **Misi**

Mina Swalayan mempunyai beberapa misi yaitu :

1. Sebagai gerakan ekonomi yang sanggup dijadikan mitra usaha dan organisasi yang terpercaya bagi masyarakat dan mitra usaha
2. Sebagai tempat membangun kesejahteraan bersama dan bersama-sama membangun kesejahteraan
3. Sebagai inspirator bangkitnya perekonomian rakyat dengan basis teknologi informasi serta pola manajemen modern yang menjunjung nilai tinggi kekeluargaan

Tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen :

1. Direktur

Sebagai pemimpin tertinggi dalam struktur organisasi, Direktur bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan semua kegiatan perusahaan secara umum

2. Wakil Direktur

Bertanggung jawab atas kelangsungan jalannya operasional toko sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bertanggung jawab terhadap hasil penjualan, bertanggung jawab atas peningkatan penjualan toko, dan bertanggung jawab atas pelayanan terhadap pelanggan

3. General Manager

Menetapkan kebijakan umum perusahaan, merumuskan rencana dan cara kerja perusahaan, atas nama Direktur, mengawasi dan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan dari semua kegiatan, berusaha agar target perusahaan tercapai, dan bertanggung jawabkan pelaksanaan kegiatan perusahaan kepada Direktur

4. Asisten General Manager

Melakukan pendapatan dan tata tertib administrasi, sirkulasi barang, seleksi produk, dan *display* produk, mengontrol kebijakan penentuan harga jual, profit margin dan pajak pertambahan nilai, melakukan administrasi dalam setiap kerjasama yang dilakukan bidang usaha Mina Swalayan, dan melakukan administrasi biaya operasi, kerja sama, perawatan, dan perbaikan fasilitas Mina Swalayan

8. Manager Operasional

Melayani, menganalisa dan meneliti barang yang akan dijual, membuat pesanan pertambahan barang, mengatur masuk-keluar barang, mengatur pemajangan barang, mengontrol persediaan barang (retur, kadaluarsa, stock), mengontrol dan perkirakan pemesanan barang dagangan, mengontrol jumlah dan kualitas barang, mengontrol *order* mingguan dan bulanan, mengontrol barang rusak, dan mengontrol jadwal pembelian dan yang dating dari *supplier*

9. Kasir

Melayani transaksi penjualan dengan baik dan bertanggung jawab. Ruang lingkup tugas kasir meliputi : membersihkan semua peralatan kasir (meja, kursi, computer, print, dan sekitar kasir); menyiapkan dan memasang peralatan kasir (kertas print, dll); menyiapkan tas pembungkus; membuat laporan hadiah; melayani laporan penjualan; membuat laporan penjualan; membuat PO (terutama rokok); menanggapi komplain konsumen dengan baik dan ramah; menjaga nama baik perusahaan menciptakan iklim kerja yang kondusif

10. Pramuniaga

Ruang lingkup dan tanggung jawab pramuniaga meliputi : merapikan, membersihkan dan memeriksa barang pajangan terhadap area *counter* yang dijaga; memajang barang menurut kelompok; menempatkan barang lama pada urutan terdepat dalam pajangan; memberikan informasi barang cepat laku dan lambat laku; memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan/konsumen; membantu kasir melayani pelanggan/konsumen; membantu

pelanggan yang membutuhkan informasi atau mengalami kesulitan mencari barang dan membantu membawa barang yang berat; mengecek dan merapikan barang yang dipajang (kondisi dan stoknya); membuat PO dan menempatkan barang return pada tempatnya; dan mengontrol barang yang kadaluarsa atau barang yang sudah tidak layak jual setiap hari sabtu

4. Jumlah Karyawan

Mina Swalayan saat ini memiliki karyawan dalam jumlah 42 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

- Karyawan administrasi : 11 orang
- Karyawan non-administrasi : 31 orang

- Karyawan laki-laki : 14 orang
- Karyawan perempuan : 28 orang

- Karyawan tetap : 38 orang
- Karyawan tidak tetap : 4 orang

Mina Swalayan terdiri dari 3 tempat terpisah dengan perincian karyawan sebagai berikut :

1. Mina Grosir

- Jumlah karyawan : 8 orang

- Karyawan administrasi : 5 orang
- Karyawan non-administrasi : 3 orang

- Karyawan laki-laki : 3 orang
- Karyawan perempuan : 5 orang

2. Mina 1

- Jumlah karyawan : 18 orang

- Karyawan administrasi : 3 orang
- Karyawan non-administrasi : 15 orang

- Karyawan laki-laki : 5 orang
- Karyawan perempuan : 13 orang

3. Mina 2

- Jumlah karyawan : 16 orang

- Karyawan administrasi : 3 orang
- Karyawan non-administrasi : 13 orang

- Karyawan laki-laki : 6 orang
- Karyawan perempuan : 10 orang

5. Jam Kerja Karyawan

Dalam menjalankan operasinya, Mina Swalayan membuat peraturan tentang jam kerja dalam beberapa *shift*, yaitu sebagai berikut :

- Bagian administrasi
 - Pukul : 07.30 – 15.30
- Bagian non-administrasi
 - *Shift* pertama pukul : 07.30 – 15.00
 - *Shift* kedua pukul : 14.00 – 21.00

6. Sistem Gaji Karyawan

Karyawan yang ada di Mina Swalayan terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Kedua karyawan tersebut mempunyai gaji

(X_1, X_2, X_3, X_4), dan rumus yang digunakan sebagai berikut (Musthofa, 1995 : 106) :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana : Y : prestasi kerja

X_1 : gaya kepemimpinan otokratis

X_2 : gaya kepemimpinan demokratis

X_3 : gaya kepemimpinan kendali bebas

X_4 : gaya kepemimpinan situasional

a_0 : konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien regresi

2. Pengujian Hipotesis Secara Serentak (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan kendali-bebas, dan gaya kepemimpinan situasional secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Rumus Uji F yang digunakan adalah (Musthofa, 1995 : 115) :

$$F_0 = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

Dimana : F_0 : nilai F hitung

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel

n : banyaknya sampel

besarnya nilai *alpha* 5%

responden 4,065 termasuk dalam kategori Baik, → artinya bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* dinilai responden (bawahan) baik dalam kepemimpinan atasan. Dan untuk variabel gaya kepemimpinan situasional rata-rata skor jawaban responden 4,258 termasuk dalam kategori Baik, → artinya bahwa gaya kepemimpinan situasional dinilai responden (bawahan) baik dalam kepemimpinan atasan. Dari semua kategori jawaban pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden menilai Baik dalam semua gaya kepemimpinan pada kepemimpinan general manager (GM). Akan tetapi diantara semua gaya kepemimpinan tersebut, gaya kepemimpinan mana yang paling baik dan dominan untuk diterapkan oleh atasan dalam kepemimpinannya dapat dilihat pada analisa kuantitatif.

5. Analisa Rata-rata Jawaban Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Analisa rata-rata jawaban terhadap prestasi kerja ini menjelaskan mengenai rata-rata dari jawaban yang diperoleh secara keseluruhan atas responden dengan mengelompokkan jawaban kedalam kategori yang ada (sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah). Tujuannya adalah untuk mengetahui penilaian terhadap prestasi kerja bawahan. Hasil dari analisa jawaban terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

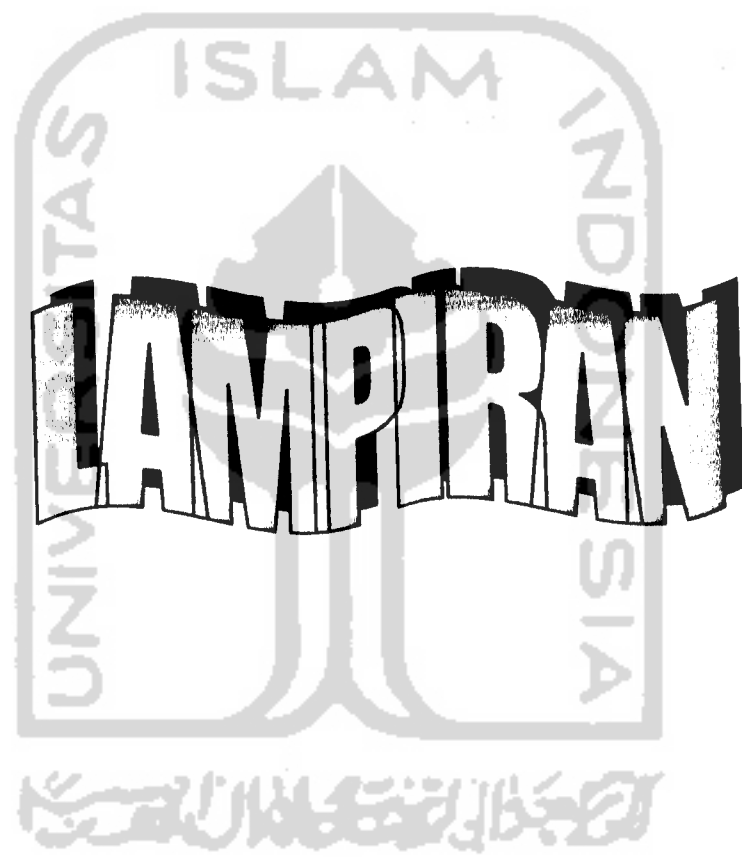
Tabel 13
Analisa Rata-rata Jawaban Terhadap
Prestasi Kerja

Variabel	Rata – Rata Skor Jawaban	Kategori
Prestasi Kerja	4,06	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah (Lampiran B hal : 100)

$(r_2^2) = 50,8\%$ paling tinggi diantara variabel lain : gaya kepemimpinan otokratis (r_1^2) = 0,2%, gaya kepemimpinan *laissez-faire* (r_3^2) = 3,4%, dan gaya kepemimpinan situasional (r_4^2) = 13,1%.





4	Pimpinan tidak partisipasi dalam menentukan tanggung jawab bawahan					
5	Pimpinan tidak ada koordinasi kerja dengan bawahan					
6	Pimpinan berkomentar dalam kegiatan bawahan tanpa maksud ikut serta dalam kegiatan tersebut					
7	Pemimpin mengawasi bawahan tidak secara langsung					

4. Pertanyaan Gaya Kepemimpinan Situasional

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan tidak kaku dalam memimpin					
2	Pimpinan menyikapi semua permasalahan dengan cepat					
3	Pimpinan bisa mengatasi setiap situasi					
4	Pimpinan cepat dalam mengambil keputusan					
5	Pimpinan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
6	Pimpinan memiliki disiplin bekerja					
7	Pimpinan mengutamakan pekerjaan					

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

Correlations

[DataSet1] D:\My Documents\SKRIPSI\Ade Harjoni\Validitas.sav

Correlations

		K. Otokratis
p1.X1	Pearson Correlation	.479**
	Sig. (1-tailed)	.008
	N	25
p2.X1	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p3.X1	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p4.X1	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	25
p5.X1	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	25
p6.X1	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	25
p7.X1	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
K. Otokratis	Pearson Correlation	1
	N	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X3)

Correlations

[DataSet1] D:\My Documents\SKRIPSI\Ade Harjoni\Validitas.sav

Correlations

		K. Laissez-Faire
p1.X3	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p2.X3	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p3.X3	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	25
p4.X3	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p5.X3	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	25
p6.X3	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	25
p7.X3	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	25
K. Laissez-Faire	Pearson Correlation	1
	N	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X3)

Reliability

[DataSet1] D:\My Documents\SKRIPSI\Ade Harjoni\Reliabilitas.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	7

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X4)

Reliability

[DataSet1] D:\My Documents\SKRIPSI\Ade Harjoni\Reliabilitas.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	7

Tabel Distribusi t

D:\My Documents\SKRIPSI\Ade Harjoni\Tabel Distribusi.xls

df	alpha 5%	alpha 2,5%
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

df	alpha 5%	alpha 2,5%
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984

df	alpha 5%	alpha 2,5%
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976

df = n-1

n = jlh sampel