



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. EKKA BANGKIT PERSADA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Dizra Eryan Febbyana

021117125

febbyanaed@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKKA BANGKIT PERSADA
KOTA PALEMBANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT EKKA BANGKIT PERSADA KOTA
PALEMBANG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 30 Januari 2023

Dizra Eryan Febbyana
021117125

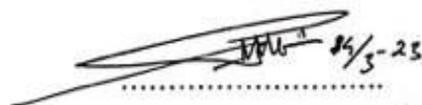
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



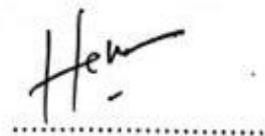
.....

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M.)



.....

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M, CPHCM)



.....

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dizra Eryan Febbyana

NPM : 021117125

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor,

Dizra Eryan Febbyana

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DIZRA ERYAN FEBBYANA. 021117125. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang. Dibawah bimbingan Ketua Komsis Pembimbing Bapak ANGKA PRIATNA dan Anggota Komisi Pembimbing Bapak HERMAN. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling*. Teknik yang dipilih dalam *non probability sampling* adalah *sampling total*. *Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 32 karyawan dari seluruh divisi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan Pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang memiliki hubungan yang positif.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan*

PRAKARTA

Syukur alhamdulillah, merupakan satu kata yang pantas saya ucapkan ke pada Allah SWT, karena dengan izin-nya skripsi ini dapat terselesaikan. Yang karena bimbingan-nya maka kami dapat menyelesaikan sebuah karya tulis sumber daya manusia dengan judul “**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKKA BANGKIT PERSADA KOTA PALEMBANG**”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami kesulitan, hambatan dan masalah yang penulis alami. Berkat dukungan, dorongan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dan keluarga besar yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat, dan dukungan secara moril maupun materil, sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., Selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Angka Priatna, S.E, M.M., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi.
8. Bapak Dr Herman, S.E., M.M., CPHCM, Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi.
9. Sahabat – sahabat terdekat saya Atika Ad’ha dan Putri Ayu, dan teman – teman Manajemen D yang selalu memberikan dukungan dan menemani saya bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Atas segeala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Tidak banyak kata yang dapat penulis sampaikan sebagai rasa terima kasih apabila pembaca menerima segala kekurangan dan kelalaian yang tidak disengaja

dalam penulisan skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bogor, 2023

Dizra Eryan Febbyana

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKARTA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	5
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Gaya kepemimpinan	9
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan	10
2.2.3 Gaya kepemimpinan Demokratis	11
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	11
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13

2.3.3 Indikator Kinerja	13
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	15
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	15
2.4.2 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	22
3.2.1 Objek Penelitian	22
3.2.2 Unit Analisis	22
3.2.3 Lokasi Penelitian	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	22
3.3.2 Sumber Data Penelitian	23
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.6.1 Data Primer	25
3.6.2 Data Sekunder	26
3.7 Uji Instrument	27
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Metode Analisis	31
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	32
3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	32
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	33
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	33
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN	35
4.1 Profil Perusahaan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	35
4.1.2 Visi dan Misi.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi.....	35
4.2 Profil Responden.....	36

4.3 Pengolahan Analisis Data.....	38
4.3.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang (Variabel X).....	38
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang	53
4.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Pegawai PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang	67
BAB V.....	70
KESIMPULAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Rata - Rata Penilaian Kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Tahun 2018 – 2020.....	2
Tabel 1. 2 Kriteria Penilaian Kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Palembang.....	3
Tabel 1. 3 Hasil Ketidak hadiran Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang Tahun 2018 -2020.....	3
Tabel 1. 4 Hasil Prasurevei Gaya Kepemimpinan Demokratis PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	21
Tabel 3. 2 Skala Likert variabel X	24
Tabel 3.3 Skala Likert Variabel Y	24
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	25
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	26
Tabel 3.6 Hasil Reabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	27
Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach.....	28
Tabel 3.8 Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach.....	28
Tabel 3.10 Interval Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.....	33
Tabel 4.2 Usia Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.....	34
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.....	35
Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Mempertimbangkan Kepentingan Bersama”	35
Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Melakukan Aktivitas Bersama Dalam Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi”	36
Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Selalu Mensinkronisasikan Kepentingan Dan Tujuan Bersama”	37

Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Apresiasi Kepada Bawahan”	38
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perhatian Kepada Bawahan”	39
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu ada program bonus untuk bawahan yang teladan dari pimpinan”	40
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan”	41
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan bawahan”.....	42
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Mendengar Pendapat Karyawan”	43
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi”	44
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya”	45
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin bekerjasama tim dengan baik”	46
Tabel 4.16	Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	47
Tabel 4.17	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	48
Tabel 4.18	Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	49
Tabel 4.19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan”	49
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.....	50
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan”	51
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	52
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu”	53
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan”	54
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan teliti”	55

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”	56
Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu berusaha untuk tidak menunda tugas” ”	57
Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan”	58
Tabel 4.29 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaannya”	59
Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan”	60
Tabel 4.31 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	61
Tabel 4.32 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	62
Tabel 4.33 Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Demokratis	63
Tabel 4.34 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	64
Tabel 4.35 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kontelasi peneliti.....	20
Gambar 3. 1 Daerah Hasil Penerimaan dan Penolakan.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Ekka Bangkit Persada Palembang.....	35
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Gambar 4.5 Histogram Gaya Kepemimpinan Demokratis	49
Gambar 4.5 Histogram Kinerja Karyawan.....	63
Gambar 4.7 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam, sumber daya manusia juga memiliki peran utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan dalam perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang – orang yang memiliki ikatan kerja dalam perusahaan tersebut. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Prasadja (2018), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.”

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Suatu organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur kinerja karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak.

Dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2018), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja karyawannya adalah pimpinan. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahannya sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika

orang – orang didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan seluruh anggotanya agar memiliki kinerja yang baik.

Setiap pemimpin memiliki perilaku dan cara yang berbeda – beda dalam mengarahkan bawahannya yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sumardjo dan Donni (2018), “gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuan dalam memimpin.”

Dalam penelitian ini objek yang dilakukan pada PT. Ekka Bangkit Persada Palembang. Perusahaan ini bergerak dibidang administrasi perdagangan barang dan jasa. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 29 November 2011. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Juli 2021 menemukan bahwa saat ini PT. Ekka Bangkit Persada Palembang mengalami perkembangan yang dinamis dan mampu bersaing dan menguasai pasaran. Hubungan gaya kepemimpinan Bapak Widodo sebagai pemimpin perusahaan dengan karyawan telah menerapkan sistem gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan ini terlihat dari sikap Bapak Widodo yang melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan dan menyusun perencanaan atau evaluasi terhadap kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat dalam setiap forum pertemuan atau rapat yang di adakan oleh pimpinan. Hal tersebut diperkuat dengan wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu karyawan PT. Ekka Bangkit Persada Palembang yaitu Ibu Dea Citra selaku HRD perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Palembang. Pada penilaian kinerja karyawan menggunakan aspek – aspek yang dinilai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pemahaman dalam tugas yang diberikan, tanggung jawab dalam kerja, kerjasama, inisiatif, disiplin, motivasi, penyesuaian diri. Dan untuk level jabatan yang memiliki bawahan ada aspek – aspek seperti kepemimpinan, pemecah masalah dan pengambilan keputusan

Pada kinerja pegawai PT. Ekka Bangkit Persada Palembang kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Berikut tabel penilaian kinerja seluruh karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang:

Tabel 1. 1 Hasil Rata - Rata Penilaian Kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Tahun 2018 – 2020

Penilaian Kinerja Karyawan			
Tahun	2018	2019	2020
Rata – Rata	75,30	75,43	74,98
Kategori	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik

Sumber: PT. Ekka Bangkit Persada Palembang

Tabel 1. 2 Kriteria Penilaian Kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Palembang

Bobot	Kategori
>91	Sangat Baik
76-90	Baik
66-75	Cukup Baik
51-65	Kurang
< 50	Buruk

Sumber: PT. Ekka Bangkit Persada Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit mengalami penurunan, dimana dapat dilihat pada tahun 2018 total rata – rata nilai 75.30 , dan pada ditahun 2019 rata – rata nilai mengalami kenaikan menjadi 75.43, namun pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan menjadi 74.98. Dengan penilaian tersebut berdasarkan tabel 1.2 pencapaian penilaian kinerja karyawan sudah dikategorikan cukup baik. Dimana memperoleh kategori nilai rata – rata di kisaran 66 - 75. Namun belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dimana angka harapan yang diinginkan yaitu lebih dari 91 dengan kategori sangat baik.

Tabel 1.3 Hasil Ketidak hadirannya Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang Tahun 2018 – 2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpa	Sakit	Izin	Jumlah	Standar Absensi	Tingkat Absensi
2018	240	32	131	8	68	45	121	2%	1,5%
2019	240	32	129	5	60	52	117	2%	1,5%
2020	240	32	142	10	79	63	152	2%	1,9%

Sumber: PT. Ekka Bangkit Persada Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan peningkatan persentase tingkat absensi pada tahun 2018 - 2019 sebesar 1,5 %, dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 1,9 %. Naiknya angka tersebut dikarenakan tingginya jumlah ketidak hadirannya karyawan. Tingkat absensi dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang masih ada beberapa karyawan yang kurang mematuhi aturan seperti terlambat datang ke kantor serta ada beberapa karyawan yang sering

dating terlambat setelah jam istirahat selesai. Hal ini diperkuat dengan meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya penilaian kinerja karyawan. Hal ini perlu di perhatikan dan perlu pengawasan lebih oleh atasan agar dapat mengevaluasi karyawannya, serta pemberian motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pimpinan PT. Ekka Bangkit Persada Palembang, maka penulis melakukan prasurvei dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Ekka Bangkit Persada Palembang.

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan Demokratis PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

No.	Pernyataan (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	Responden	Pendapat		Persentasi	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1.	Melaksanakan tugasnya dengan bekerja secara tim	32	24	8	75%	25%
2.	Adanya apresiasi yang diberikan kepada bawahan	32	27	5	84%	16%
3.	Pemimpin selalu terbuka menerima kritik dan saran dari bawahan	32	23	9	72%	28%
4.	Mengontrol dan terjun langsung kelokasi	32	21	11	66%	34%

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1.4 diatas sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan gaya kepemimpinan demokratis. Namun masih ada beberapa karyawan yang masih belum merasakan gaya kepemimpinan demokratis di PT. Ekka Bangkit Persada Palembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2020
2. Perusahaan mengharapkan angka harapan kinerja dengan kategori sangat baik

3. Adanya pegawai yang masih belum merasakan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Ekka Bangkit Persada Palembang.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Palembang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan dan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Palembang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan masukan kepada perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya agar jauh lebih baik lagi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama serta

untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT. Ekka Bangkit Persada di Kota Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2017), “MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2017), “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja terhadap rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Samsudin (2019), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.”

Menurut Handoko (2016), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi.”

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi – fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2018), menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Keberadaan departemen ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk memoertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan – tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektifitas serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, oerientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang karyawan sebagai imbalan jasa uang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan sebab – sebab lainnya.

2.2 Gaya kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017), “kepemimpinan ialah bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.”

Menurut Terry dan Leslie (2016), menyatakan kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2017), “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.”

Menurut Hasibuan (2017), mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2014), “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri atau gaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi cara kerja bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017) membagi tipe – tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis
Tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya – Tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal – pengawal yang bisa dipercaya.
2. Tipe Paternalitis
Yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat – sifat antara lain sebagai berikut:
 - a. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 - b. Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
 - c. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
3. Tipe Militeristis
Tipe ini sifatnya lebih seperti kemiliter-militeran. Hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.
4. Tipe Otokratis
Kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.
5. Tipe Laissez Faire
Pada tipe kepemimpinan ini pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin ini tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.
6. Tipe Populistik
Kepemimpinan populistik ini berpegang teguh pada nilai – nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuasaan serta bantuan hutang – hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.
7. Tipe Administratif
Kepemimpinan tipe ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas – tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.
8. Tipe Demokratis
Tipe kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi

pekerjaan pada semua bawahannya, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

2.2.3 Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai. Di bawah kepemimpinan demokratis terdapat disiplin kerja dan ketepatan kerja yang didominasi oleh kelompok itu sendiri.

Menurut Kencana (2003) dalam (Marfuah1 & Ruzikna2 2015) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian dengan bawahan tersebut dibagi secara adil dan merata.”

Menurut Kartono (2017) menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana – rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok – kelompok dalam suasana demokratis).

Menurut Thoha (2017), menyatakan “gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan personal dan keikutsertaan pengikutnya dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.”

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Inti dari pemimpin yang demokratis adalah keterbukaan dan keinginan untuk memposisikan pekerjaan diri, oleh dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuannya yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator menurut Pasolong (2017) yang terdiri dari:

1. Keputusan dibuat bersama
2. Menghargai potensi setiap bawahannya
3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Menurut Susanti dalam (Rosiana dan Lenny 2018), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

1. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
2. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
3. Pemimpin dan bawahan sama - sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
4. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Menurut Sutarto (2012), indikator kepemimpinan demokratis antara lain sebagai berikut.

1. Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak.
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
3. Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
4. Komunikasi berlangsung timbal balik.
5. Pengawasan dilakukan secara wajar.
6. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat.
7. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan menggunakan permintaan dan berdasarkan pada instruksi.
8. Tanggung jawab ditanggung bersama oleh pimpinan dan bawahan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mangkunegara (2017) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.”

Menurut Mathis dan Jakson (2016) menyatakan, “bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.”

Menurut Rivai dan Sagala (2014) menyatakan “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Menurut Prasadja (2018), kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan

target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Benardin dan Russel (2016) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.”

Berdasarkan uraian tersebut, maka dimaksud dengan kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2016) adalah :

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keretampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerjasama antar karyawan

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) indikaator kinerja karyawan antara lain adalah:

1. Kualitas kerja
Merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing – masing.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
Merupakan kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
Menurut Mondy dan Noe (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan :
 1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurung waktu tertentu.
 2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas- tugas yang ada dalam organisasi
 3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
 4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
 5. Adaptabilitas (*adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi.
 6. Kerjasama (*Coopertaion*)
Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan, kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Bernaddin dan Russel (2016) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai yaitu:

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Merupakan dimana pengguna berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

5. Kebutuhan pengawasan

Merupakan suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Edward Parluhutan (2019), Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Agen PT Asuransi Bina Griya Upakara Bogor	Gaya kepemimpinan partisipatif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan partisipatif: Mengembangkan dan mempertahankan hubungan, memperoleh dan memberikan informasi, membuat keputusan,	Analisis koefisien korelasi <i>product moment</i> , koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional	Hasil penelitian ini, mengungkapkan bahwa fakta terdapat hubungan yang lemah antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja agen. Dimana hasil koefisien korelasi <i>product momen</i> sebesar 0,224 artinya gaya

			<p>mempengaruhi orang lain</p> <p>Kinerja : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian</p>		<p>kepemimpinan partisipatif dengan kinerja agen PT Asuransi Binagriya Upakara Bogor memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 5,0176 atau 5% artinya persentase kontribusi gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja agen sebesar 5% sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain atau variable lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,987 dan angka tersebut lebih dari pada t_{tabel} dengan signifikansi 5% dan $df=2$ yaitu 1,666. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,987 > 1,666$) maka H_0 ditolak.</p>
2.	Synthia Dio Fachma (2018), Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan	<p>Gaya kepemimpinan Demokratis (X)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Gaya kepemimpinan demokratis:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Pendelegasian tanggung jawab •Keaktifan •Pengambilan keputusan •Empati 	Metode regresi linier sederhana	<p>Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang digunakan sepenuhnya gaya demokratis. Nilai regresi linier diperoleh persamaan garis lurus $Y = 15,8 + 0,51X$. persamaan tersebut</p>

			<p>Kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> •Kualitas •Kuantitas •Ketepatan waktu 		<p>menggambarkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis variabel (x) dan kinerja karyawan variabel (y) berpengaruh positif.</p>
3.	<p>Agus Setiawan (2008), Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan Pada Area Pelayanan dan Jaringan PT. PLN (Persero) Distribusi Banten.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Gaya kepemimpinan demokratis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keputusan dibuat bersama • Menghargai potensi setiap bawahan • Mendengarkan kritik, saran, dan pendapat dari bawahan • Melakukan kerjasama dengan bawahan <p>Kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> •Kualitas •Kuantitas •Pelaksanaan tugas •Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> •Analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> •Koefisien determinasi 	<p>Hasil koefisien korelasi diperoleh r sebesar 0.981 yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel. Berdasarkan pada tatsiran koefisien korelasi dari sugiono bahwa hubungan kesua variabel sangat kuat. Arah hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian juga sebaliknya bila gaya kepemimpinan demokratis buruk maka kinerja karyawan juga menurun.</p>
4.	<p>Eneng Dwi Hastuti (2018), Hubungan Gaya kepemimpinan Otoriter dengan</p>	<p>Gaya kepemimpinan Otoriter (X)</p>	<p>Gaya kepemimpinan otoriter :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Keputusan 	<p>Koefisien Korelasi <i>product moment</i>, koefisien</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,726</p>

	<p>Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Sejahtera Cibinong–Bogor)</p>	<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>diambil sendiri oleh pemimpin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif. • Atasan tidak memberikan kesempatan berpartisipasi pada bawahan dalam mengambil keputusan. • Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat. • Atasan memberikan tugas beserta deadline disertai award dan punishment. <p>Kinerja karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil kerja • Kuantitas hasil kerja • Ketepatan waktu • Inovasi • kompetensi 	<p>determi-nasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi</p>	<p>artinya gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Sejahtera Cibinong- Bogor memiliki hubungan kuat. Untuk analisis koefisien diperoleh nilai sebesar 0,527 atau 52,7% sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,167 dan angka tersebut lebih besar daripada t_{tabel} dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,6801. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,167 > 1,6801) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan.</p>
--	--	-----------------------------	---	---	---

5.	Nindi Sulastri (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan demokratis: <ul style="list-style-type: none"> •Tanggung jawab bersama •Prosedur ditentukan bersama •Pembagian tugas kelompok •Pujian dan kritik Kinerja karyawan <ul style="list-style-type: none"> •Kualitas •Kuantitas •Waktu •Penekanan biaya •Pengawasan •Hubungan antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> •Analisis regresi sederhana •koefisien determinasi, 	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% merupakan pengaruh dari faktor lain.
----	--	--	--	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam organisasi manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi guna untuk mencapai suatu keberhasilan. Maka dari itu sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Di dalam sebuah organisasi tingkat kepemimpinan harus diperhatikan karena merupakan salah satu faktor penting dalam penentu kebijakan guna keberhasilan dalam kemajuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang cocok untuk menjalankan sebuah organisasi, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah sarana yang tersedia dimana satu orang mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja dan berusaha dengan antusias, motivasi dan percaya diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dapat dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya, terutama terlihat pada kinerja operasional

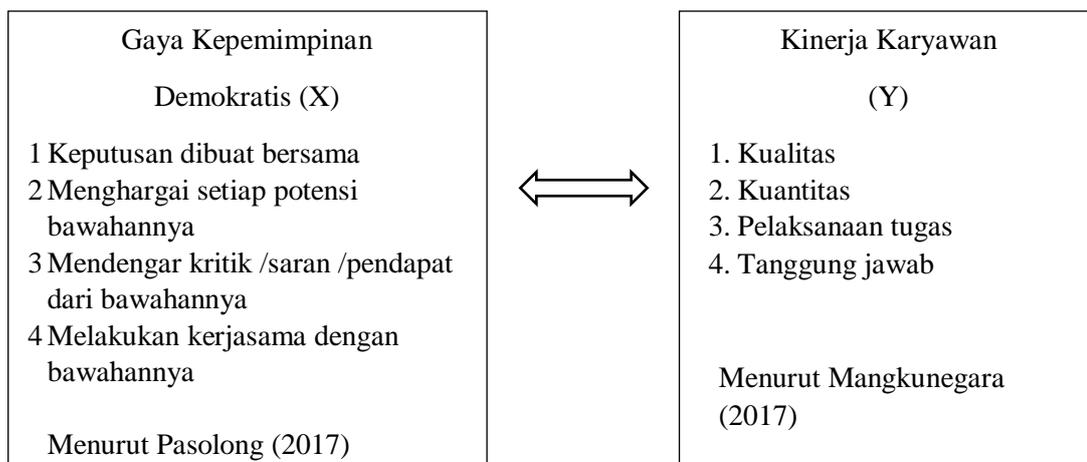
karyawannya. Kemudian model dan metode yang diterapkan oleh pemimpin melalui gaya kepemimpinannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memimpin dan mengolah organisasi yang dipimpinnya agar dapat mendorong para pegawainya mematuhi aturan yang ditetapkan. Apabila seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan berdampak baik pada kinerja pegawainya.

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Setiawan (2008), yang memiliki hasil koefisien korelasi diperoleh $r=0.981$ yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel dengan indikator variabel x yaitu meliputi keputusan dibuat bersama, menghargai setiap potensi setiap bawahan, mendengarkan kritik dan saran dari bawahan serta melakukan kerjasama dengan bawahan. Serta indikator y meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab.

Selain itu penelitian pendukung menurut Syinthia Dio Fachma (2018) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”, menunjukkan hasil diperoleh persamaan garis lurus $Y = 15,8 + 0,51X$. Yang mana persamaan tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Dengan indikator gaya kepemimpinan pendelegasian tanggung jawab, keaktifan, pengambilan keputusan, dan empati. Dan indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja seorang pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis yang segala keputusannya selalu diadakan musyawarah terlebih dahulu dengan bawahannya yang dapat meningkatkan kenaikan kinerja dalam suatu organisasi. sebab para karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran, kritik, ide, serta pendapat. Dari kerangka pemikiran tersebut maka dapat dibuatkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 konstelasi peneliti

2.5 Hipotesis Penelitian

1. Diduga adanya hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Dengan metode penelitian explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan survei, wawancara, dan kuesioner kepada pihak perusahaan sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah untuk mengetahui mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel X (independen) dengan indikator keputusan dibuat bersama, menghargai setiap bawahannya, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan, dan melakukan kerja sama dengan bawahannya. Kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual yaitu, data yang diperoleh dari setiap individu, individu yang dimaksud adalah karyawan yang berjumlah 32 orang dari seluruh divisi PT. Ekka Bangkit Persada Palembang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Ekka Bangkit Persada Palembang yang beralamat di Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara No. 89 Palembang.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam

penelitian ini meliputi : sejarah, letak geografis, struktur oerorganisasi dan jumlah karyawan

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian karyawan dan jumlah karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data peneliti yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu wawancara, dan penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data – data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta sumber dari PT. Ekka Bangkit Persada Palembang.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikaor	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	1. Keputusan dibuat bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Mempertimbangkan kepentingan bersama • Melakukan aktivitas bersama dalam pencapaian suatu tujuan organisasi • Melakukan sinkronisasi 	Interval
	2. Menghargai potensi setiap bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Apresiasi bawahan • Perhatian kepada bawahan • Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 	Interval
	3. Mendengar kritik/ saran dari	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menerima kritikan, pendapat serta 	Interval

	bawahan	saran <ul style="list-style-type: none"> • Stabilitas lingkungan organisasi kesejahteraan bawahan • Mendengarkan pendapat karyawan 	
	4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerjasama dengan bawahan dalam menjapai tujuan organisasi • Pemberian wewenang • Bekerja dengan baik dan berorientasi 	Interval
Kinerja Kryawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengikuti arahan • Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan • Dapat meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan 	Interval
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja • Meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu • Mampu menyelesaikan tugas tambahan 	Interval
	3. Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan tugas dengan teliti • Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan • Berusaha untuk tidak menunda tugas yang diberi 	Interval
	4. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Sadar akan kewajiban dalam melaksanakan 	Interval

		tugas <ul style="list-style-type: none"> • Selalu memeriksa kembali pekerjaannya • Tidak harus menunggu perintah dalam menyelesaikan tugasnya 	
--	--	---	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2017)

Teknik yang dipilih dalam *non probability sampling* adalah *sampling total*. *Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30. Istilah sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil merupakan sebagian besar karyawan dari PT Bangkit Persada Kota Palembang kecuali direktur yang berjumlah 32 orang dari semua divisi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Untuk data primer ini, menggunakan teknik sebagai berikut :

A. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dikumpulkan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan

B. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

C. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan berkaitan dengan masalah yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Kuesioner tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, yang mana masing-masing indikator variabel mempunyai instrument yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X

No.	Keterangan	Skor Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3. 3 Skala Likert Variabel Y

No.	Keterangan	Skor Positif
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-Kadang	3
4.	Pernah	2
5.	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta sumber dari PT Ekka Bangkit Persada di Kota Palembang.

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya dengan kenyataan. Validitas menunjukkan seberapa besar alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitasnya dalam penelitian ini, dengan menghitung korelasi masing – masing pertanyaan.

Rumus yang akan digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment*:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor item

$\sum y$ = jumlah total (item)

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan Valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan Tidak Valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut uji validitas kuesioner yang telah di isi oleh responden dengan $n = 25$

Uji validas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} .

Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS 26 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0. 361. berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} n=30$ $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kriteria
1	0.950	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2	0.769	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0.454	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0.916	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5	0.950	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

6	0.477	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
7	0.833	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
8	0.675	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
9	0.902	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
10	0.542	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
11	0.871	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
12	0.909	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.4 dengan menggunakan program SPSS versi 26 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan kuesioner variabel x yaitu gaya kepemimpinan demokratis dari 12 *item* pernyataan memiliki nilai kritis *pearson* diatas 0.361 maka semua dinyatakan valid. Sehingga sesuai dengan pernyataan yang valid dapat dijadikan data penelitian.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} n=30 $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kriteria
1	0.443	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2	0.822	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0.826	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0.697	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5	0.735	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
6	0.801	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
7	0.656	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
8	0.727	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
9	0.822	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
10	0.826	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
11	0.697	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
12	0.735	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: *Output SPSS 26, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tabel 3.5 dengan menggunakan program SPSS versi 26 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan kuesioner variabel y yaitu gaya kinerja karyawan dari 12 *item* pernyataan memiliki nilai kritis

pearson diatas 0.361 maka semua dinyatakan valid. Sehingga sesuai dengan pernyataan yang valid dapat dijadikan data penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Kuesioner dikatakan reliable apabila *alpha cronbach* > 0,6 , jika *alpha cronbach* sama dengan atau <0,6 maka kuesioner tidak reliable.

Rumur *alpha cronbach* menurut Sugiyono 2017 :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana :

r_i = nilai reliabilitas

k = nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varian total

Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 :

1. Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 3.6 Hasil
Kepemimpinan

Reabilitas Gaya

Reliability Statistics			
Case Processing Summary		N of Items	
Alpha		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

.839	12
------	----

Sumber : Data output SPSS diolah 2022

Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan reability statistics menunjukkan bahwa *Crombach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0. 838 yang berarti baik maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$		Kurang reliable
2.	$0.6 < \alpha > 0,8$		Cukup reliable
3.	$\alpha > 0,8$	0..839	Sangat reliable

Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

2. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0

	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	12

Sumber : Data output SPSS diolah 2022

Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Crombach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.909 yang berarti baik maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$		Kurang reliable
2.	$0.6 < \alpha > 0,8$		Cukup reliable
3.	$\alpha > 0,8$	0.909	Sangat reliable

3.8 Metode Analisis

Analisis data adalah metode untuk mengubah data menjadi informasi sehingga dapat dipahami karakteristik data tersebut guna memecahkan masalah, terutama yang berkaitan dengan penelitian.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini analisis yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada

pegawai PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang. Total dari nilai jawaban pertanyaan tersebut kemudian dibuatkan skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

STJ	TS	N	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju = 0% - 20%
- Tidak Setuju = 21% - 40%
- Netral = 41% - 60%
- Setuju = 61% - 80%
- Sangat Setuju = 81% - 100%

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu metode yang bersifat objektif dan ilmiah dimana data yang yang diperoleh berupa angka – angka atau pertanyaan – pertanyaan yang di nilai, dan dianalisis dengan analisis statistika.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = koefisien *rank spearman*

n = ukuran sampel

d^2 = selisih setiap *rank*

dari hasil perhitungan korelasi (r), maka didapatkan sutau hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, maka korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai r = 0 , maka tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, maka korelasinya sangat kuat

Tabel 3.10 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2017)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besar koefisien korelasi selanjutnya menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang di buat dapat diterima atau ditolak.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus :

$$th = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

th = t hitung

r = korelasi koefisien

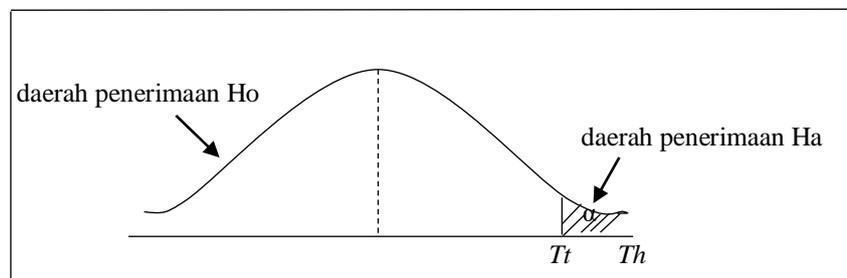
n = jumlah responden

Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

1. $H_0 (p \leq 0)$: tidak ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.
2. $H_0 (p > 0)$: terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% dan $df = n - 2$. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 dan tolak H_a artinya, tidak terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dan terima H_a artinya, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.



Gambar 3. 1 Daerah Hasil Penerimaan dan Penolakan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan PT Ekka Bangkit Persada Palembang berdiri pada tanggal 13 Oktober 2011. Perusahaan ini beralamat di jl. Alamsyah Ratu Perwira Negara No. 89 Palembang. Perusahaan ini bergerak di bidang administrasi barang dan jasa, dimana perusahaan ini berkerja sama dengan perusahaan lain untuk memenuhi kebutuhan kantor dan jasa tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan lain.

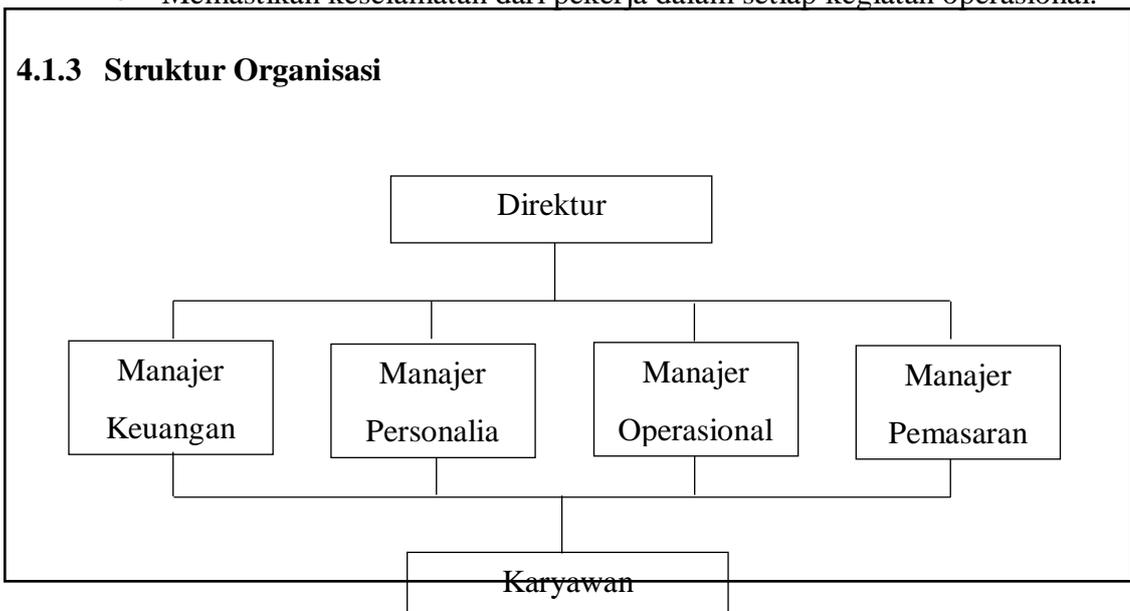
4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan yang terbaik dan memiliki kredibilitas tinggi.

2. Misi

- Menjalankan pekerjaan dengan kredibilitas yang baik.
- Memberikan pelayanan dan pekerjaan yang memuaskan bagi mitra kerja.
- Mengembangkan sumber daya manusia sebaik – baiknya dengan menerapkan pekerjaan yang efektif dan efisien dengan tugas pokok.
- Memastikan keselamatan dari pekerja dalam setiap kegiatan operasional.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Ekka Bangkit Persada Palembang

Perusahaan PT Ekka Bangkit Persada Palembang mempunyai struktur organisasi yang masing – masing memiliki tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya diantaranya :

1. Direktur

Bertugas memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Menguasai, memelihara, dan mengurus serta mengatur pola pembagian tugas masing – masing.

2. Manajer Keuangan

Orang yang bertanggungjawab atas keuangan perusahaan. Dalam jalannya usaha, manajer keuangan bertugas mengatur segala aktivitas yang berkaitan dengan keuangan, termasuk pelaporan untuk mengatur masalah perpajakan.

3. Manajer Personalia

Bertugas mengatur sumber daya manusia (karyawan) serta manajer personalia bertanggungjawab untuk melakukan rekrutmen. Adapun manajer bertugas untuk mengendalikan hubungan antara semua karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

4. Manajer Pemasaran

Bertugas untuk mengatur proses penawaran produk barang maupun jasa kepada pasar atau mitra kerja. Peran manajer pemasaran sendiri cukup vital, karena diperlukan pengetahuan dan pengalaman khusus untuk dapat menjalankan peran ini dengan sukses.

5. Karyawan

Bertugas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan dan menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan.

4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti adalah berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki- Laki	19	60 %
Perempuan	13	40 %
Jumlah	32	100 %

Sumber: PT Ekka Bangkit Peersada Kota Palembang

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 32 karyawan. Terdapat 19 karyawan laki – laki (60%) dan 13 karyawan perempuan (40%).



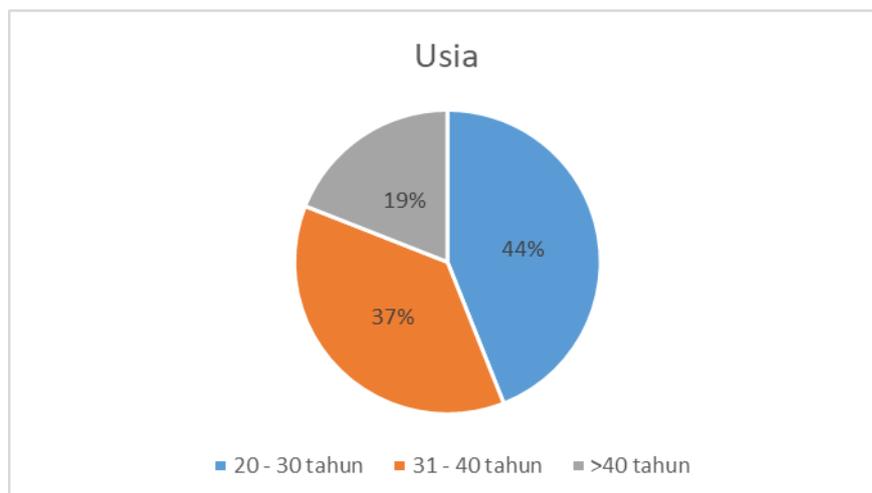
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Usia Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase
20 – 30 tahun	14	44 %
31 – 40 tahun	12	37 %
>40 tahun	6	19 %
Jumlah	32	100 %

Sumber: PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat usia responden 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang, usia responden 31 – 20 tahun sebanyak 12 orang, dan usia responden >40 tahun sebanyak 6 orang.



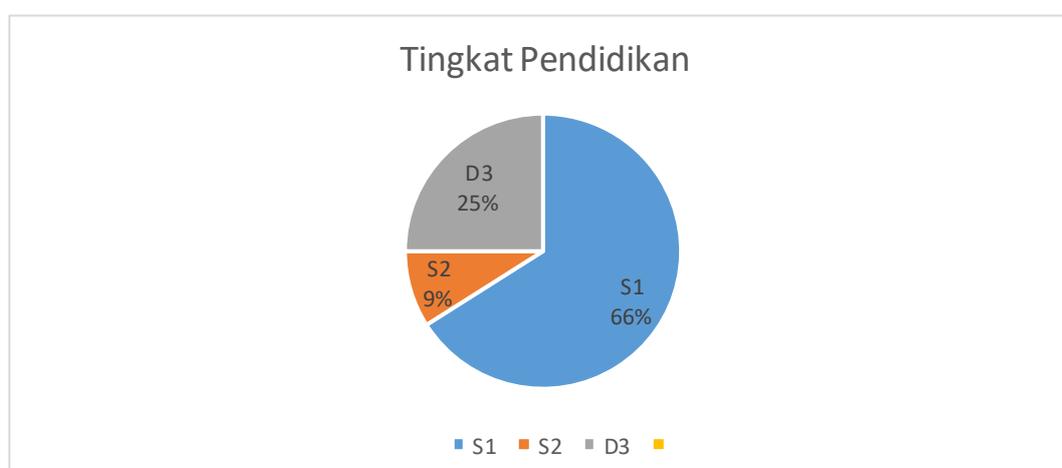
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Profil Responden Perusahaan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

Status Responden	Jumlah Orang	Persentase
S1	21	66 %
S2	3	9 %
D3	8	25 %
Jumlah	32	100 %

Sumber: PT Ekka Bangkit Peersada Kota Palembang

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat tingkat pendidikan responden dari 32 orang, sebanyak 21 adalah lulusan S1. Selanjutnya sebanyak 3 orang dengan lulusan S2. Dan lulusan D3 sebanyak 8 orang.



Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.3 Pengolahan Analisis Data

4.3.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang (Variabel X)

1. Keputusan dibuat bersama

Berikut tanggapan responden mengenai pertanyaan variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Mempertimbangkan Kepentingan Bersama”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	18.75 %
Setuju	4	16	64	50 %
Ragu – Ragu	3	10	30	31.25 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	124	100 %
Total Tanggapan				77.5 %

Responden

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50 %, dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 124.

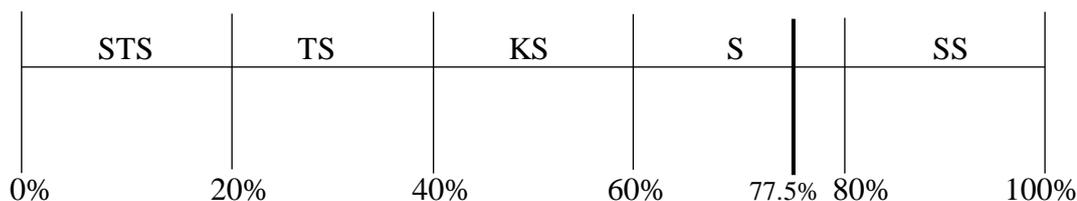
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{124}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 77.5 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin Mempertimbangkan Kepentingan Bersama”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 77.5 % terletak pada daerah setuju. Artinya pegawai setuju bahwa pimpinan dapat mempertimbangkan kepentingan bersama.

Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Melakukan Aktivitas Bersama Dalam Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	28.13 %
Setuju	4	12	48	37.5 %
Ragu – Ragu	3	8	24	25 %
Tidak Setuju	2	3	6	9.37 %
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	125	100 %
Total Tanggapan Responden	76.87 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.13 %, jawaban “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 37.5 %, dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9.37 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 125.

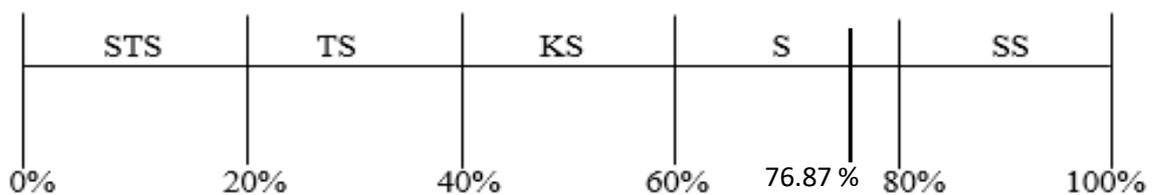
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{125}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 76.87 \%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan Aktivitas Bersama Dalam Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 76.87 % terletak pada daerah setuju. Artinya pegawai setuju bahwa pimpinan melakukan baktivitas bersama dalam pencapaian suatu tujuan organisasi.

Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Selalu Mensinkronisasikan Kepentingan Dan Tujuan Bersama”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	18.75 %
Setuju	4	17	68	43.75 %
Ragu – Ragu	3	9	27	28.13 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	125	100 %
Total Tanggapan Responden	78.125 %			

Sumber:Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 43.75 %, dan jawaban “ragu-ragu”

sebanyak 9 orang dengan persentase 28.13 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 121.

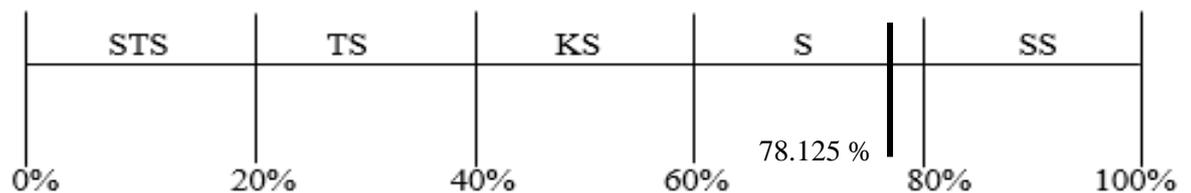
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{125}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.125 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan Aktivitas Bersama Dalam Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.125 % terletak pada daerah setuju. Artinya pegawai setuju bahwa pimpinan melakukan baktivitas bersama dalam pencapaian suatu tujuan organisasi.

2. Menghargai potensi setiap bawahannya

Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Ada Apresiasi Dari Pimpinan Terhadap Bawahan Yang Berprestasi”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	31.25 %
Setuju	4	16	64	50 %
Ragu – Ragu	3	6	18	18.75 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	132	100 %
Total Tanggapan Responden		82.5 %		

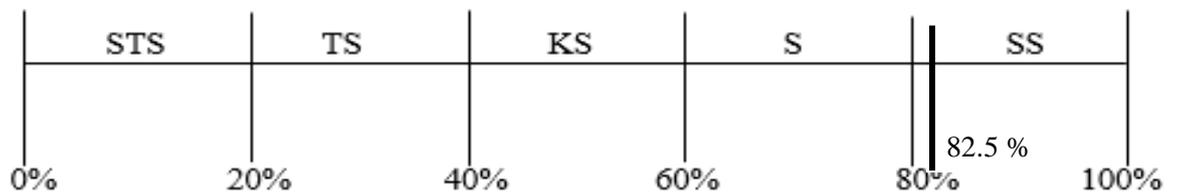
Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.25 %, jawaban “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50 %, dan jawaban “ragu-ragu”

sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 132.

$$\begin{aligned} &\text{Tanggapan total responden} \\ &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{5 \times 32} \times 100 \\ &= 82.5 \% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu Ada Apresiasi Dari Pimpinan Terhadap Bawahan Yang Berprestasi” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 82.5 % terletak pada daerah sangat setuju. Artinya pegawai sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberi apresiasi kepada bawahan.

Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan Selalu Memperhatiakn Bawahannya”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	18.75 %
Setuju	4	18	72	56.25 %
Ragu – Ragu	3	8	24	25 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	126	100 %
Total Tanggapan Responden	78.75 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25 %, dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 126.

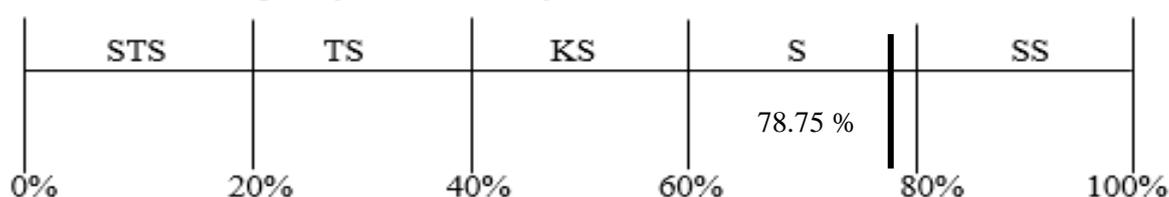
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.75 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan Selalu Memperhatikan Bawahannya” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.75% terletak pada daerah setuju. Artinya pegawai setuju bahwa pimpinan memperhatikan bawahannya.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu ada program bonus untuk bawahan yang teladan dari pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	25 %
Setuju	4	21	84	65.63 %
Ragu – Ragu	3	3	9	9.375 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	133	100 %
Total Tanggapan Responden	83.125 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 65.63 %. dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 3 orang dengan persentase 9.375 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 133.

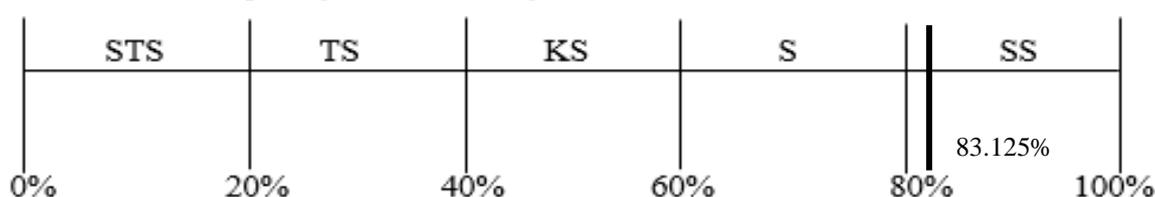
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 83.125 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu ada program bonus untuk bawahan yang teladan dari pimpinan” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 83.12 % terletak pada daerah sangat setuju. Artinya pegawai sangat setuju bahwa selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi.

3. Mendengar Kritik/ Saran dari Bawahan

Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	46.875 %
Setuju	4	11	44	34.375 %
Ragu – Ragu	3	6	18	18.75 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	137	100 %
Total Tanggapan Responden	85.825 %			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.875 %, jawaban “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.375 %, jawaban “Ragu-Ragu” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75%. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 137.

Tanggapan total responde

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{137}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 85.825 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 85.825 % terletak pada daerah sangat sangat setuju. Artinya pemimpin mendengar kritik/saran dari bawahan.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan bawahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	40.63 %
Setuju	4	12	44	34.38 %
Ragu – Ragu	3	8	24	25 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	133	100 %
Total Tanggapan Responden	83.12 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.63 %, jawaban “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 34.38 %. dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 9 orang dengan persentase 25%. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 133.

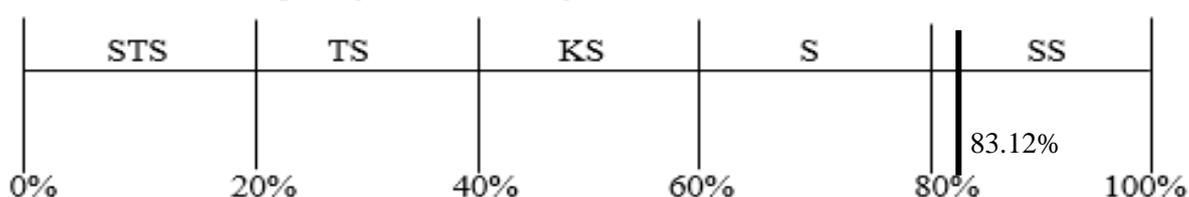
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 83.12\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Manajemen mampu menjaga stabilitas lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan bawahan” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 83.12 % terletak pada daerah sangat sangat setuju. Artinya manajemen mampu menjaga kesejahteraan bawahan.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin Mendengar Pendapat Karyawan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	15.625 %
Setuju	4	19	76	59.375 %
Ragu – Ragu	3	8	24	25 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	125	100 %
Total Tanggapan Responden	78.125 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 15.625 %, jawaban “setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 59.375 %. dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 125.

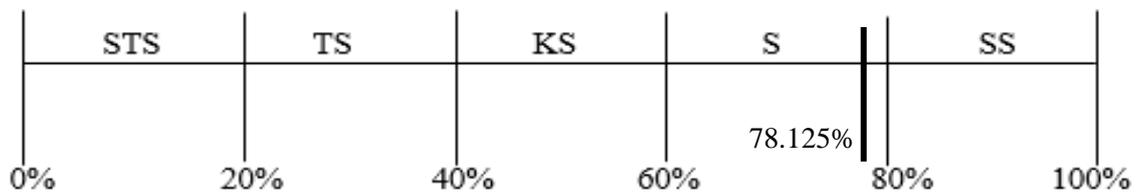
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.125 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin Mendengar Pendapat Karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.125 % terletak pada daerah setuju. Artinya pegawai setuju bahwa pimpinan mendengar pendapat bawahan.

4. Melakukan Kerjasama dengan Bawahan

Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	18.75 %
Setuju	4	12	48	37.5 %
Ragu – Ragu	3	14	42	43.75 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	120	100 %
Total Tanggapan Responden	75 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 37.5 %. dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 12 orang dengan persentase 43.75 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 120.

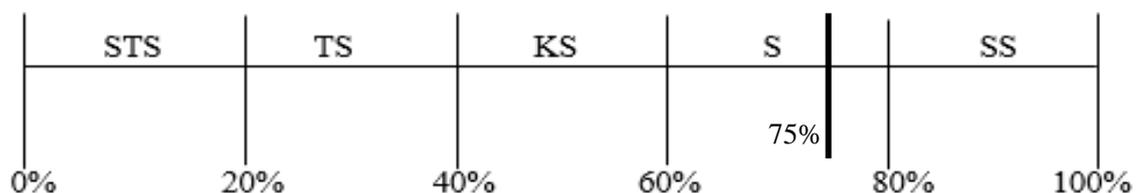
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{120}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 75 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 75 % terletak pada daerah sangat setuju. Artinya pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	21.88 %
Setuju	4	15	60	46.87 %
Ragu – Ragu	3	10	30	31.25 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	125	100 %
Total Tanggapan Responden	76.13 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 21.88 %, jawaban “setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.87 %, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 125.

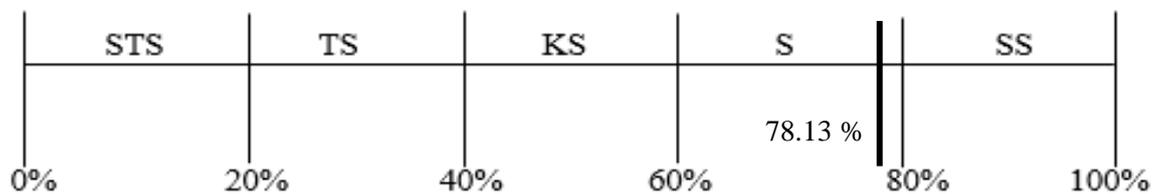
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{125}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.13 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.13 % terletak pada daerah sangat setuju. Artinya sebagian besar pegawai setuju bahwa gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada karyawan.

Tabel 4.15 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin bekerjasama tim dengan baik”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	18.75 %
Setuju	4	13	52	40.625 %
Ragu – Ragu	3	13	69	40.625 %
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		32	121	100 %
Total Tanggapan Responden				75.625 %

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.625 %. dan jawaban “ragu-ragu” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.625 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 121.

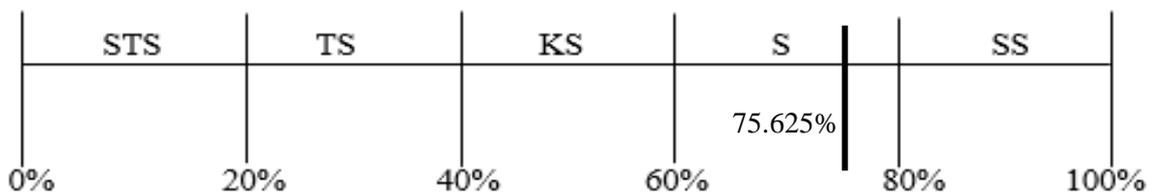
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{121}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 75.625 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin bekerja sama tim dengan baik” dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 75.625% terletak pada daerah setuju. Artinya sebagian besar pegawai setuju bahwa pemimpin bekerja sama tim dengan baik.

Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)

Tabel 4.16 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata – Rata (%)
1.	Keputusan dibuat bersama		
	Mempertimbangkan kepentingan bersama	77.5	77.45
	Melakukan aktivitas bersama dalam pencapaian suatu tujuan organisasi	76.87	
	Melakukan sinkronisasi	78.125	
2.	Menghargai Potensi Setiap Bawahan		
	Apresiasi bawahan	82.5	81.45
	Perhatian kepada bawahan	78.75	
	Penghargaan kepada bawahan yang berprestasi	83.125	
3.	Mendengar Kritik/Saran dari Bawahan		

	Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan	85.825	82.35
	Stabilitas lingkungan organisasi kesejahteraan bawahan	83.12	
	Mendengarkan pendapat karyawan.	78.125	
4.	Melakukan Kerjasama dengan bawahannya.		
	Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi	75	76.25
	Pemberian wewenang.	78.13	
	Pemimpin bekerjasama tim dengan baik	75.625	
Rata – Rata			79.39

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, total skor rata – rata dari keempat indikator adalah 79.39%. Nilai skor rata – rata terbesar terdapat pada indikator mendengar kritik/saran dari bawahan dengan skor rata- rata 82.35 % dengan pernyataan Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan dengan skor 85.825 %.

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Melakukan Kerjasama dengan bawahannya dengan skor 76.25% dengan pernyataan pemimpin harus mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dengan skor rata – rata 75 %. Artinya terdapat pegawai yang merasa kurang dengan pernyataan tersebut.

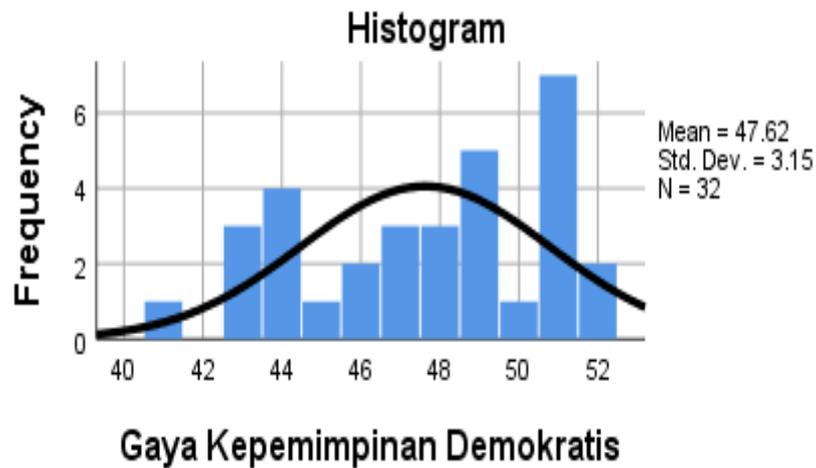
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Gaya Kepemimpinan Demokratis		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		47.63
Std. Error of Mean		.557
Median		48.00
Mode		51
Std. Deviation		3.150
Variance		9.919
Range		11
Minimum		49
Maximum		52
Sum		1524

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata empirik Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47.63 dengan range 11 dan total skor 1524.



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 4.5 Histogram Gaya Kepemimpinan Demokratis

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pernyataan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 48.50 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang cukup baik ($47.62 > 36$).

Tabel 4.18 Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Demokratis

Interval Nilai	Skor Rata – rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	47.62	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik

0 - 20		Sangat Kurang Baik
--------	--	--------------------

Sumber : Sugiono 2017

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

1. Kualitas

Berikut tanggapan responden mengenai pertanyaan variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.19 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	34.37 %
Sering	4	18	72	56.25 %
Kadang – Kadang	3	3	9	9.37 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	136	100 %
Total Tanggapan Responden	85 %			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.37 %, jawaban “sering” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25 %, dan jawaban “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 9.37 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 136.

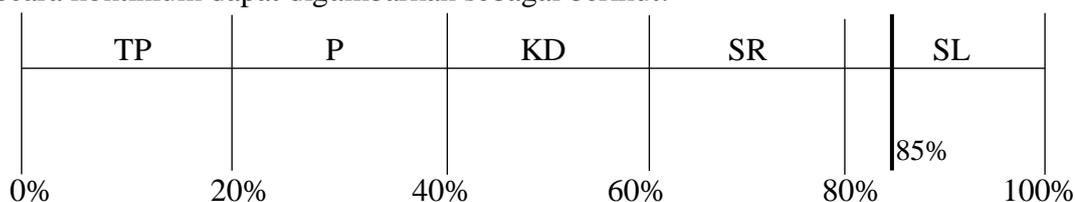
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{136}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 85 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 85 % terletak pada daerah selalu. Artinya pegawai selalu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	25 %
Sering	4	14	56	43.75 %
Kadang – Kadang	3	10	30	31.25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	126	100 %
Total Tanggapan Responden	78.75 %			

Sumber:Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “sering” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.75 %, dan jawaban “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 126.

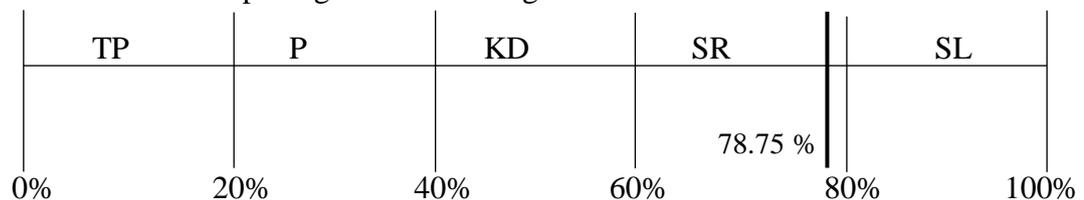
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.75 \%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.75 % terletak pada daerah sering.

Artinya pegawai sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	28.12 %
Sering	4	14	56	43.75 %
Kadang – Kadang	3	9	27	28.12 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	128	100 %
Total Tanggapan Responden	80 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.12 %, jawaban “sering” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.75 %, jawaban “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.12 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 128.

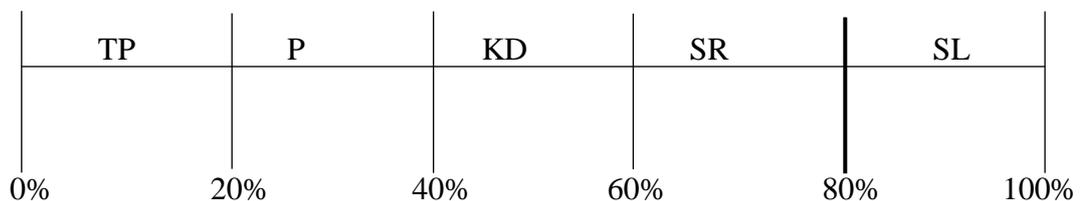
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 80 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 80 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	28.13 %
Sering	4	13	52	40.63 %
Kadang – Kadang	3	10	30	31.25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	127	100 %
Total Tanggapan Responden	79.37 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.13 %, jawaban “sering” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.63 %, jawaban “kadang- kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 127.

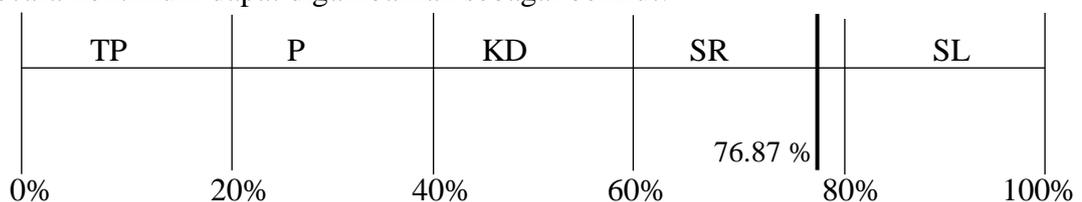
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 79.37 \%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 79.37 % terletak pada daerah sangat sering. Artinya pegawai sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .

Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	12.5 %
Sering	4	20	80	62.5 %
Kadang – Kadang	3	8	24	25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	124	100 %
Total Tanggapan Responden	77.5 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “sangat setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 12.5 %, jawaban “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 62.5 %, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 124.

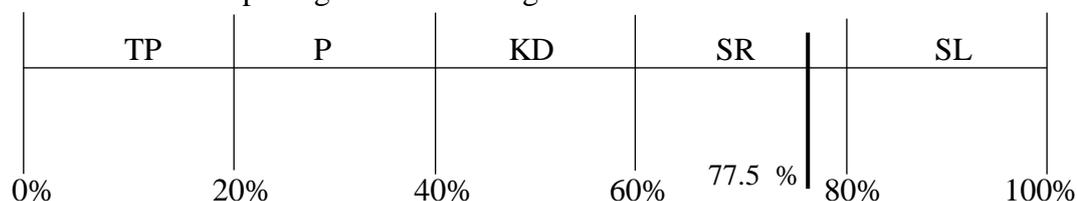
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{124}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 77.5 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 77.5 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	25 %
Sering	4	13	52	40.62 %
Kadang – Kadang	3	9	27	28.12 %
Pernah	2	2	4	6.25 %
Tidak Pernah	1			
Total		32	123	100 %
Total Tanggapan Responden	76.87 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “sering” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.63 %, jawaban “kadang- kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.12 %, jawaban “pernah” sebanyak 2 orang dengan persentase 6.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 127.

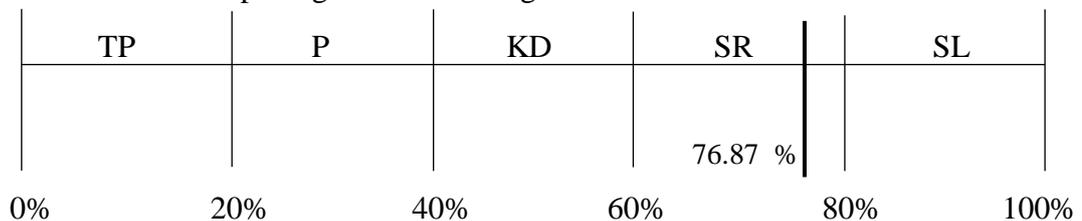
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 76.87 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 76.87 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering menyelesaikan tugas tambahan.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan teliti”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	28.13 %
Sering	4	12	48	37.50 %
Kadang – Kadang	3	11	33	34.38 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	126	100 %
Total Tanggapan Responden	78.75 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.13 %, jawaban “sering” 12 orang dengan persentase 37.50 %, jawaban “kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.38 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 126.

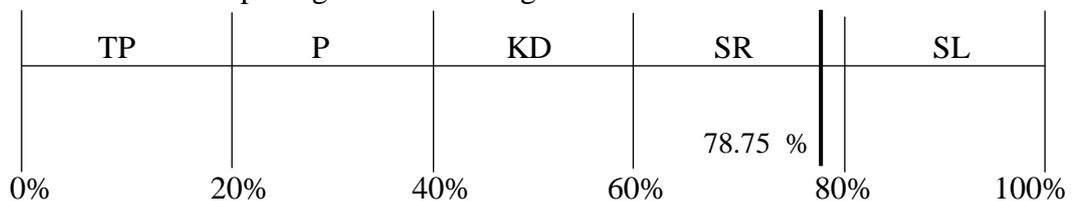
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.75 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan teliti”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.75 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering menyelesaikan tugas dengan teliti.

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	25 %
Sering	4	14	56	43.75 %
Kadang – Kadang	3	10	30	31.25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	126	100 %
Total Tanggapan Responden	78.75 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “sering” 14 orang dengan persentase 43.75 %, jawaban “kadang-kadang” 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 126.

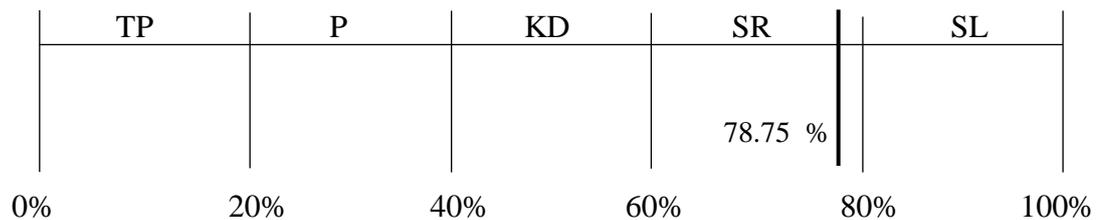
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 78.75 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 78.75 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu berusaha untuk tidak menunda tugas”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	28.13 %
Sering	4	13	52	40.63 %
Kadang – Kadang	3	10	30	31.25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	127	100 %
Total Tanggapan Responden	79.38 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.13 %, jawaban “sering” 13 orang dengan persentase 40.63 %, jawaban “kadang-kadang” 10 orang dengan persentase 31.25 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 127.

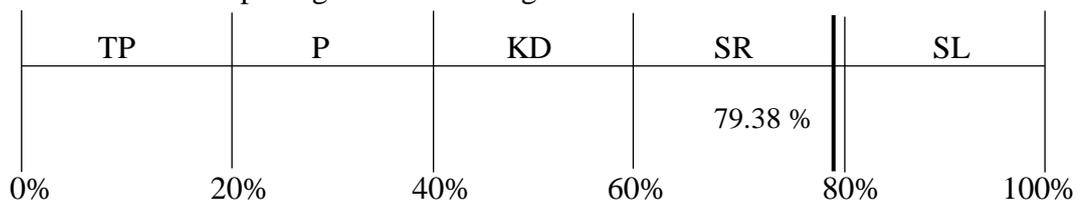
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 79.38 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu berusaha untuk tidak menunda tugas”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 79.38 % terletak pada daerah sering. Artinya pegawai sering untuk selalu berusaha tidak menunda tugas.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	25 %
Sering	4	20	80	62.5 %
Kadang – Kadang	3	4	12	12.5 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	132	100 %
Total Tanggapan Responden	82.5 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, jawaban “sering” 20 orang dengan persentase 62.5 %, jawaban “kadang-kadang” 4 orang dengan persentase 12.5 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 132.

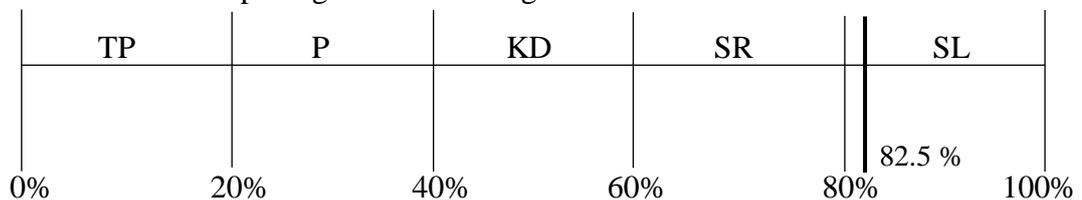
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{132}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 82.5 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 82.5 % terletak pada daerah sangat selalu. Artinya pegawai selalu sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.29 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaannya”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	6	30	18.75 %
Sering	4	22	88	68.75 %
Kadang – Kadang	3	4	12	12.5 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	130	100 %
Total Tanggapan Responden	81.25 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 6 orang dengan persentase 18.75 %, jawaban “sering” 22 orang dengan persentase 68.75 %, jawaban “kadang-kadang” 4 orang dengan persentase 12.5 %. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 130.

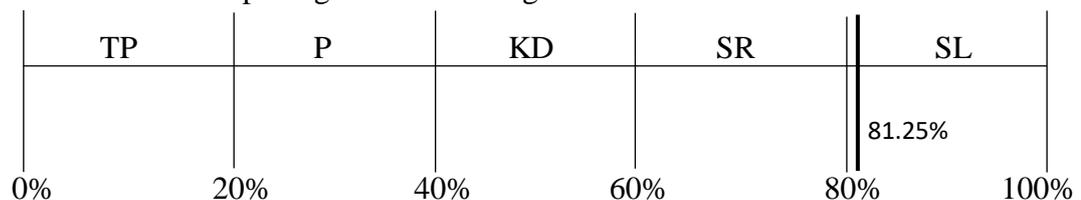
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 81.25 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaannya”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 81.25 % terletak pada daerah sangat selalu. Artinya pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaannya.

Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keteranagn	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	9.37 %
Sering	4	27	108	84.37 %
Kadang – Kadang	3	2	6	6.25 %
Pernah	2			
Tidak Pernah	1			
Total		32	129	100 %
Total Tanggapan Responden	80.62 %			

Sumber: *Kuesioner, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “selalu” sebanyak 3 orang dengan persentase 9.37 %, jawaban “sering” 27 orang dengan persentase 84.37 %, jawaban “kadang-kadang” 2 orang dengan persentase 6.25%. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 129.

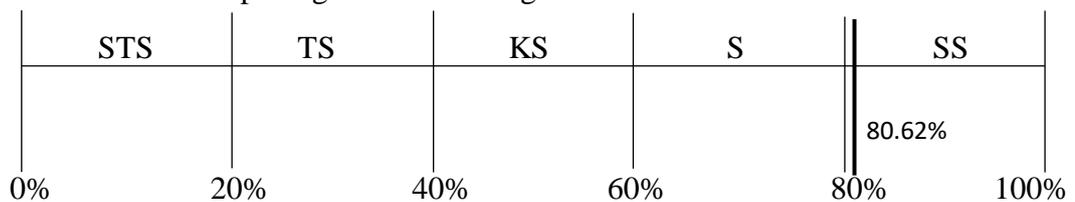
Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100$$

$$= 80.62 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan”, dapat disimpulkan bahwa dari data 32 responden maka 80.62 % terletak pada daerah selalu. Artinya pegawai selalu untuk tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.31 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata – Rata (%)
1.	Kualitas		
	Pegawai mampu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan	85	81.25
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	78.75	
	Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan	80	
2.	Kuantitas		
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	79.37	77.91
	Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu	77.5	
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan	76.87	
3.	Pelaksanaan Tugas		
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan teliti	78.75	78.63
	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	78.75	
	Pegawai selalu berusaha untuk tidak menunda tugas	78.38	
4.	Tanggung Jawab		
	Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan	82.5	81.45
	Pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaannya	81.25	
	Pegawai tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan	80.62	
Rata – Rata			79.81

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pada variabel kinerja karyawan, total skor rata – rata dari keempat indikator adalah 79.81 %. Nilai skor rata – rata terbesar terdapat pada indikator tanggung jawab dengan skor rata- rata 81.45 % dengan pernyataan Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan dengan skor 82.5 %.

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan skor 77.91% dengan pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan skor rata – rata 76.87 %. Artinya terdapat pegawai yang merasa kurang dengan pernyataan tersebut.

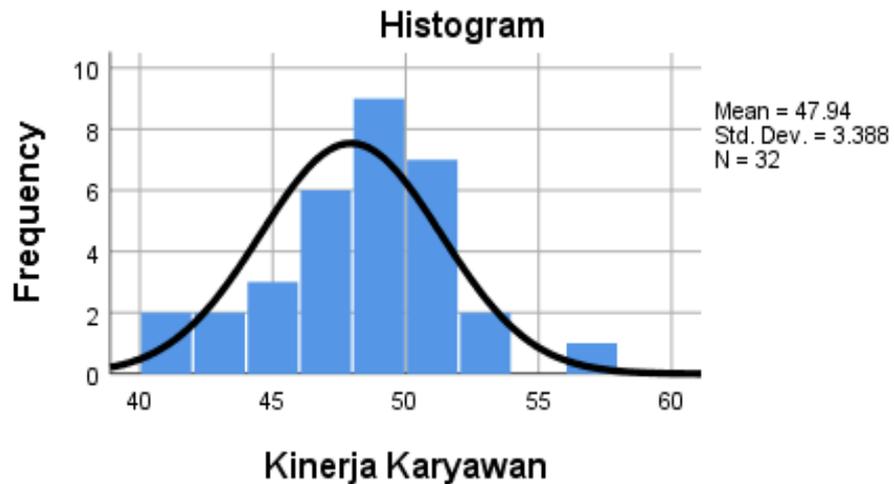
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		47.94
Std. Error of Mean		.599
Median		48.00
Mode		47 ^a
Std. Deviation		3.388
Variance		11.480
Range		16
Minimum		41
Maximum		57
Sum		1538

Sumber : Output 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 48.69 dengan range 16 dan total skor 1538.



Sumber : Output 26

Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Paalembang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pernyataan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$= \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 47.94 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Paalembang cukup baik ($47.94 > 36$).

Tabel 4.33 Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Demokratis

Interval Nilai	Skor Rata – rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	47.94	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiono 2017

4.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Pegawai PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan SPSS 26. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.34 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	Correlation Coefficient	1.000	.533**
		Sig. (1-tailed)	.	<.001
		N	32	32
	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation Coefficient	.533**	1.000

		Sig. (1-tailed)	<.001	.
		N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah $r = 0.533$. dengan mengacu padaa tabel koefisien korelasi, yang mana artinya gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 4.35 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0.533	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

$$KD = (0.533)^2 \cdot 100 \%$$

$$KD = 0.28.41 \cdot 100\%$$

$$KD = 28.41 \%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 28.41 %. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 28.41 % dan selebihnya 71.59 % disebabkan oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- Ho ($\rho \leq 0$) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.
- Ha ($\rho > 0$) : Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.
- Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

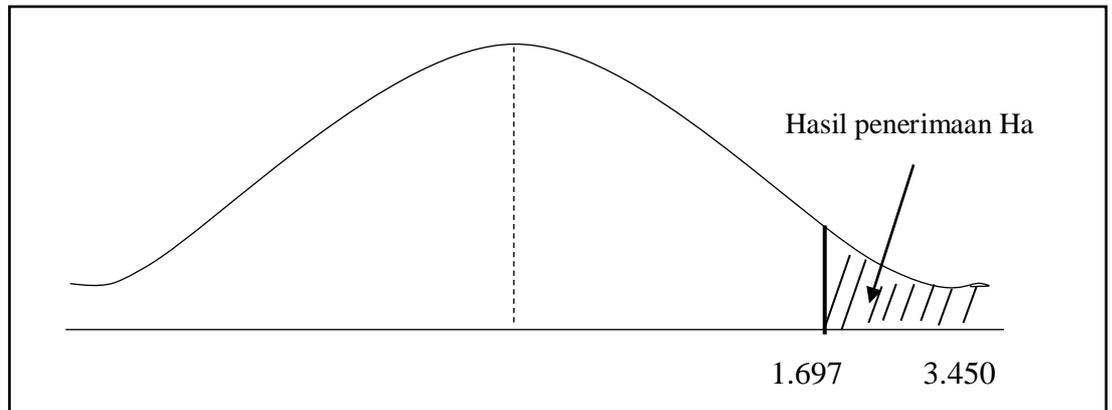
$$t_h = 0.533 \sqrt{\frac{32-2}{1-0.284}}$$

$$t_h = 0.533(6.473)$$

$$t_h = 3.450$$

d. Menentukan tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $32-2 = 30$, maka diperoleh 1,697



Gambar 4.7
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Hasil uji hipotesis di peroleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu dengan nilai $3.450 > 1.697$ yang berarti terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, memiliki skor rata-rata ($47.62 > 36$), hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Ekka Bangkit Persada Kota Palembang terbilang cukup baik.
2. Penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, memiliki skor ($47.94 > 36$), hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang cukup baik.
3. Hubungan mengenai gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang:
 - a) Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0.533$ yang artinya, bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, memiliki hubungan yang sedang.
 - b) Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai ($3.450 > 1.697$) yang berarti terima H_a tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan pada PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang.
 - c) Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar sebesar 28.41 % dan selebihnya 71.59 disebabkan oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan:

1. Dari hasil penelitian dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) terdapat kelemahan pada indikator Melakukan Kerjasama dengan bawahannya pada pernyataan “Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi” dengan persentase 75 % artinya pemimpin harus lebih mengutamakan kerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik.

2. Dari hasil penelitian dari variabel kinerja karyawan (Y) terdapat kelemahan pada indikator kuantitas pada pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan” dengan persentase 76.87 %. Artinya para karyawan harus meningkatkan kembali apabila terdapat tugas tambahan dari atasan karena hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang, artinya untuk mencapai kinerja yang tinggi serta tujuan perusahaan yang baik, pemimpin perusahaan harus benar – benar memanfaatkan potensi kinerja yang dimiliki karyawan, serta pemimpin juga harus meningkatkan kerjasama pada tim agar dapat mencapai tujuan perusahaan bersama – sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator* Pekan baru: Zanafa Publishing.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dede, A. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu Anak Sentosa Bogor*. Disertasi. Universitas Pakuan
- Djunaedi, Rosiana Natalia, and Lenny Gunawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3.3 (2018): 403. tersedia: <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729>. (diakses tanggal 8 Oktober 2021)
- Edward, P. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Agen PT Asuransi Binagriya Upakara Bogor*. Disertasi. Universitas Pakuan
- Eneng Dwi, A. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Sejahtera Cibinong-Bogor)*. Disertasi. Universitas Pakuan
- Handoko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2017). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Kartono, Kartini (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jilid 3, Jakarta: Selemba Empat,
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2016). *Human Resource Management*, Edisi 10, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.

- Northouse, Peter G. (2018). *Pengantar Kepemimpinan : Konsep & Praktik*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal dan Eva J. Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke 6, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media
- Ruzikna, Ruzikna, dan Marfuah Marfuah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 2, no. 2, Oct. (2015)
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sinambela, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumardjo, Mahendro dan Juni P. Donni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Syafi'ie, Inu Kencana. (2003). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2016). *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Buni aksa
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Depok : Rajawali Press.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang Bertangda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Dizra Eryan Febbyana
Alamat : Jl. Bogor Baru Blok D3 No.16, Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 25 Februari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan :
SD SDN 179 Palembang
SMP SMP N 3 Palembang
SMA SMA *life skill* Teknologi Informatika IGM Palembang
Universitas Universitas Pakuan

Bogor
Peneliti



Dizra Eryan Febbyana

LAMPIRAN

No.	Penilaian Kinerja					
	2018		2019		2020	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	80.1	Baik	78.89	Baik	73	Cukup Baik
2	79	Baik	80.32	Baik	79.2	Baik
3	74.46	cukup Baik	75.22	Cukup Baik	73.89	Cukup Baik
4	71.3	cukup Baik	72.48	Cukup Baik	72.5	Cukup Baik
5	75.2	Cukup Baik	74.32	Cukup Baik	74	Cukup Baik
6	74.34	cukup Baik	75	Cukup Baik	74	Cukup Baik
7	74.22	cukup Baik	75.23	Cukup Baik	73.9	Cukup Baik
8	77	Baik	74.65	Cukup Baik	77.5	Baik
9	75.3	Cukup Baik	74.33	Cukup Baik	76	Baik
10	74.1	cukup Baik	73.7	Cukup Baik	75	Cukup Baik
11	74.2	cukup Baik	75.24	Cukup Baik	73.91	Cukup Baik
12	75	Cukup Baik	72.5	Cukup Baik	73.2	Cukup Baik
13	75.4	Cukup Baik	80.32	Baik	74.34	Cukup Baik
14	74.14	cukup Baik	73.71	Cukup Baik	72.46	Cukup Baik
15	74.26	Baik	75.25	Cukup Baik	73.92	Cukup Baik
16	79.3	Baik	72.51	Cukup Baik	73.37	Cukup Baik
17	75.5	Cukup Baik	74.35	Cukup Baik	72.3	Cukup Baik
18	74.34	cukup Baik	73.72	Cukup Baik	73	Cukup Baik
19	74.22	cukup Baik	77.24	Baik	73.93	Cukup Baik
20	71.4	cukup Baik	72.52	Baik	73.24	Cukup Baik
21	79.55	Baik	78	Baik	80.5	Baik
22	78.32	Baik	75	Cukup Baik	76.98	Baik
23	74.2	cukup Baik	75.27	Cukup Baik	73.94	Cukup Baik
24	75.2	Cukup Baik	77.59	Baik	76.3	Baik
25	75.4	Cukup Baik	79.32	Baik	83.09	Baik
26	74.6	cukup Baik	73.74	Cukup Baik	78.21	Baik
27	74.14	cukup Baik	75.28	Cukup Baik	73.95	Cukup Baik
28	72.09	cukup Baik	76.29	Baik	74.32	Cukup Baik
29	75.5	Cukup Baik	74.38	Cukup Baik	74.36	Cukup Baik
30	74.38	cukup Baik	73.75	Cukup Baik	72.2	Cukup Baik
31	74.5	cukup Baik	75.29	Cukup Baik	73.96	Cukup Baik
32	79	Baik	78.65	Baik	79.09	Baik
Total	75.30	Cukup Baik	75.43	Cukup Baik	74.98	Cukup Baik

Kuesioner Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Eka Bangkit Pers

ada Kota Palembang

Data Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 20 – 30 thn > 40thn
 31 – 40 thn
3. Tingkat Pendidikan : S1 S2 D3

Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda ceklis (√) untuk jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan bapak/ibu yang paling objektif.
- Dimohon bapak/ibu dapat mengisi semua pertanyaan yang telah tersedia.
- Setian jawaban mempunyai 5 alternatif jawaban yaitu

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| SS = Sangat Setuju | SL = Selalu |
| S = Setuju | SR = Sering |
| RG = Ragu – Ragu | KD = Kadang - Kadang |
| TS = Tidak Setuju | P = Pernah |
| STS = Sangat Tidak Setuju | TP = Tidak Pernah |

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X)

No.	Pernyataan	SS	S	RG	ST	STS
Keputusan dibuat Bersama						
1.	Pemimpin dapat mempertimbangkan kepentingan bersama					
2.	Pemimpin melakukan aktivitas bersama dalam mencapai tujuan perusahaan					
3.	Pemimpin selalu mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan bersama					
Menghargai potensi setiap bawahan						
4.	Selalu ada apresiasi dari pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi					
5.	Pemimpin selalu memperhatikan bawahannya					
6.	Selalu ada program bonus untuk bawahan yang teladan dari pimpinan					
Mendengar kritik/saran dari bawahan						
7.	Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari bawahan					
8.	Manajemen mampu menjaga stabilitas					

	lingkungan perusahaan terutama kesejahteraan bawahan					
9.	Pimpinan dapat mendengarkan pendapat dari bawahan					
Melakukan kerjasama dengan bawahannya						
10.	Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi					
11.	Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya					
12.	Pemimpin bekerja sama tim dengan baik					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
Kualitas						
1.	Pegawai mampu mengikuti arahan yang telah pemimpin berikan					
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
3.	Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan					
Kuantitas						
4.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu					
6.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan					
Pelaksanaan Tugas						
7.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan teliti					
8.	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
9.	Pegawai selalu berusaha untuk tidak menunda tugas					
Tanggung Jawab						
10.	Pegawai sadar akan kewajiban melaksanakan pekerjaan					
11.	Pegawai selalu memeriksa kembali					

	pekerjaannya					
12.	Pegawai tidak perlu menunggu perintah dalam menyelesaikan pekerjaan					

Coding x & y

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
Rspndn1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
Rspndn2	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	2	5	49
Rspndn3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	49

Rspndn4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	49
Rspndn5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	46
Rspndn6	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	51
Rspndn7	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	46
Rspndn8	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	44
Rspndn9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
Rspndn10	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	51
Rspndn11	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	3	43
Rspndn12	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	2	5	51
Rspndn13	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	44
Rspndn14	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	43
Rspndn15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
Rspndn16	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	47
Rspndn17	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	2	4	47
Rspndn18	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	48
Rspndn19	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	52
Rspndn20	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	43
Rspndn21	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	51
Rspndn22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
Rspndn23	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	45
Rspndn24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	49
Rspndn25	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	44
Rspndn26	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	41
Rspndn27	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	51
Rspndn28	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	48
Rspndn29	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	44
Rspndn30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
Rspndn31	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	52
Rspndn32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y3	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
Rspndn1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
Rspndn2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	53
Rspndn3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	48
Rspndn4	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	49
Rspndn5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	45
Rspndn6	4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	49
Rspndn7	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	43
Rspndn8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	41
Rspndn9	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	46

Rspndn10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	47
Rspndn11	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	43
Rspndn12	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	50
Rspndn13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	41
Rspndn14	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
Rspndn15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
Rspndn16	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	50
Rspndn17	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	52
Rspndn18	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47
Rspndn19	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	50
Rspndn20	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	47
Rspndn21	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	3	4	50
Rspndn22	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	49
Rspndn23	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	47
Rspndn24	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	51
Rspndn25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	50
Rspndn26	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44
Rspndn27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
Rspndn28	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	48
Rspndn29	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	48
Rspndn30	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	47
Rspndn31	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	49
Rspndn32	4	5	4	2	3	5	4	5	5	4	4	4	49