

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi saat ini telah menjangkau berbagai aspek kehidupan yang mengakibatkan persaingan yang semakin tajam. Berbagai perusahaan yang bergerak dalam dunia bisnis pun semakin terlibat persaingan bisnis antar perusahaan. Organisasi saat ini mulai bersaing di tahap internasional. Setiap organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi di dalam dunia globalisasi yang berkembang. Sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Peran kerjasama antar individu diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Persaingan antar perusahaan juga sangat terlihat saat ini, setiap perusahaan semakin memperbaiki cara-cara pengelolaan dalam perusahaan.

Dalam perusahaan pemegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah pemimpin. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin ataupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin diharapkan dapat mencari solusi bagi setiap masalah dalam perusahaan. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan contoh perilaku yang baik bagi bawahannya. Cara pengambilan keputusan bagi perusahaan juga mencerminkan perilaku

pemimpin perusahaan. Pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada bawahannya, pemberian motivasi juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin yang memberikan motivasi kepada bawahannya juga menunjukkan kepedulian pemimpin bagi perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran (Bangun,2012:340). Menurut E. Ghiselli dalam Wilson Bangun (2012:343), menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan diantara kepemimpinan yang efektif dengan bukan efektif, antara lain kecerdasan, kemampuan pengawas, inisiatif, percaya diri, dan individualitas dalam melaksanakan pekerjaan. Kepemimpinan menurut Anoraga (1992) dalam Edy Sutrisno (2010:214), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin juga harus mampu mengatasi masalah dalam suatu organisasi, pemimpin perlu mengembangkan kesadaran akan tanggung jawab, menangani stress dan konflik yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Madiono dan Setiawan dalam Ruvendi (2005), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif

adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan ini disesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus menciptakan integrasi yang sesuai dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga muncul motivasi yang positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal. seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam memengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersifat egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Peran pemimpin pendidikan menjadi sangat penting untuk mewujudkan terciptanya tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan dapat dituntut merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi dalam memajukan pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat (1) PP 28 tahun 1990 bahwa : “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga

kependidikan lainnya dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan rasarana”.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas dari seorang karyawan. Kinerja juga bisa dinilai dari jangka waktu penyelesaian tugas yang disertai dengan kualitas kerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai & Sagala, 2013:549).

SMP Xaverius 2 Kota Palembang adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. SMP Xaverius 2 Kota Palembang dalam jangka waktu tertentu melakukan rolling jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, di SMP Xaveris 2 Kota Palembang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Daniel Goleman (2005:80), menyatakan seorang pemimpin yang demokratis memiliki visi yang kuat. Gaya

demokratis sangat bermanfaat untuk memancing ide-ide tentang cara terbaik bagaimana menerapkan visi tersebut atau bagaimana mendapatkan ide-ide baru tentang pelaksanaannya. Menurut Mardiana (2014), indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah :

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah
2. Hubungan dengan bawahan terjalin baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai
3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan

Berikut data karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang selama 2 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data Karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Tahun	Guru		Pegawai		Jumlah
	Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap	
2014	10	12	5	6	33
2015	11	10	7	4	32

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan SMP Xaverius 2 pada tahun 2014 adalah 33 orang, dengan jumlah guru tetap ssebanyak 10 orang, guru tidak tetap sebanyak 12 orang, pegawai tetap sebanyak 5 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 6 orang. Di tahun 2015 jumlah karyawan SMP Xaverius 2 adalah 32 orang, dengan jumlah guru tetap

sebanyak 11 orang, guru tidak tetap sebanyak 10 orang, pegawai tetap 7 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 4 orang. Jika dilihat pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 SMP Xaverius 2 Kota Palembang memiliki 32 karyawan. Berikut ini merupakan data mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diisi oleh 30 orang karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang.

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra Penelitian

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah						
1.	Pimpinan mengadakan rapat dan membahas masalah yang ada	6	21	3	0	0
2.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk bertanya kepada bawahan jika ada masalah yang dihadapi	13	16	1	0	0
3.	Pimpinan selalu meminta pendapat kepada bawahan terhadap masalah yang dihadapi	12	13	5	0	0
Hubungan dengan Bawahan						
4.	Pimpinan bersikap bersahabat kepada bawahan	12	15	3	0	0
5.	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan kerja	14	7	7	0	2
Motivasi						

6.	Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	9	17	4	0	0
7.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai untuk memotivasi bawahan	10	14	6	0	0
	TOTAL	76	103	29	2	0

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa SMP Xaverius Kota Palembang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana responden memberikan penilaian terbanyak dengan nilai sangat setuju dan setuju sebanyak 179 respon. Dimana pemimpin bersikap bersahabat dengan bawahan, memberikan pelatihan bagi bawahan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan, serta membahas masalah secara bersama-sama dengan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk bertanya.

Dari data tabel 1.2 meskipun pemimpin selalu meminta pendapat kepada bawahan terhadap masalah yang ada, bersikap bersahabat kepada bawahan, serta memberikan motivasi kepada bawahan, bukanlah hal yang mudah untuk meminta pendapat kepada bawahan dan bersikap bersahabat dalam menghadapi kondisi organisasi. Meskipun pemimpin telah bersikap bersahabat dan memberikan motivasi kepada bawahan tetapi masih ada masalah dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 dimana ada data jumlah jam kerja karyawan yang melebihi batasan.

Tabel 1.3
Data Jam Kerja Guru Tetap Tahun 2015

No.	Jam Kerja	Jumlah Guru
1.	42 Jam	2 orang
2.	40 Jam	1 orang
3.	39 Jam	1 orang
4.	37 Jam	1 orang
5.	36 Jam	1 Orang
6.	35 Jam	2 Orang
7.	33 Jam	1 Orang
8.	30 Jam	1 Orang
9.	25 Jam	1 Orang

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa guru tetap yang memiliki jam kerja 42 jam ada 2 orang, 40 jam ada 1 orang, 39 jam ada 1 orang, 37 jam ada 1 orang, 36 jam ada 1 orang, 35 jam ada 2 orang, 33 orang ada 1 orang, 30 jam ada 1 orang, dan 25 jam ada 1 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru ada yang tidak sesuai dengan beban kerja yang seharusnya. Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat (2) beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu minggu (*kelembagaan.ristekdikti.go.id*). Dari data diatas dapat dilihat bahwa ada dua orang guru yang jam kerjanya lebih dari 40 jam dalam seminggu. Dalam kasus ini pemimpin sangat penting

memperhatikan jam kerja guru yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Jam kerja guru honor ditetapkan berdasarkan surat keputusan yang telah dikeluarkan dan telah disetujui. Berikut data jam kerja pegawai SMP Xaverius 2 Kota Palembang.

Tabel 1.4

Jam Kerja Pegawai SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Jabatan	Jam Kerja Per Minggu	Jumlah
Tenaga Laboratorium	48 Jam	1 orang
Tenaga Perpustakaan	48 Jam	1 orang
TU Keuangan/Bendahara	48 Jam	1 orang
TU Administrasi	48 Jam	1 orang
Staff Kurikulum dan Dapodik	48 Jam	1 orang
Tenaga Teknis	48 Jam	2 orang
Komandan Regu Satpam	48 Jam	1 orang
Security	48 Jam	3 orang

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah jam kerja pegawai adalah 48 jam per minggu. Berdasarkan ketentuan jam kerja pada pasal 77 ayat 1, UU No.13, jam kerja pegawai seharusnya 40 (empat puluh jam) dalam 1 (satu) minggu. Kelebihan jam kerja pegawai terjadi di SMP Xaverius 2 Kota Palembang. Kelebihan jam kerja ini akan mengakibatkan

rasa tidak nyaman dan tidak fokus dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Penilaian kinerja karyawan dapat dinilai juga dari tingkat absensi karyawan. Data berikut ini merupakan tingkat absensi karyawan mengenai ketidakhadiran karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang :

Tabel 1.5

Daftar Hadir Karyawan SMP Xaverius 2 Tahun 2014-2015

Tahun	Keterangan Absensi			Total hari kerja hilang	Jumlah Karyawan
	S	I	A		
2014	6	18	0	24	33
2015	11	16	0	27	32

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 jumlah hari karyawan yang sakit ada 6 hari dan jumlah hari karyawan yang izin kerja ada 18 hari. Pada tahun 2014 terdapat 24 hari kerja yang hilang. Pada tahun 2015 jumlah hari karyawan yang sakit ada 11 hari dan jumlah hari karyawan yang izin kerja ada 16 hari. Pada tahun 2015 terdapat 27 hari kerja yang hilang. Terjadi peningkatan jumlah hari kerja yang hilang dari tahun 2014 sampai tahun 2015. Kehilangan hari kerja yang meningkat menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara, SMP Xaverius 2 Kota Palembang selalu menerapkan prinsip kekeluargaan, sehingga karyawan tidak masuk kerja maka akan dinilai sebagai izin kerja, karena karyawan akan dihubungi jika tidak hadir dan memberikan pernyataan ketidakhadiran atau dapat memberikan surat

keterangan kepada pihak sekolah. Apabila karyawan tidak masuk selama 3 hari dengan keterangan izin kerja, maka karyawan harus memberikan keterangan kepada Yayasan Xaverius.

SMP Xaverius 2 Kota Palembang juga memiliki sistem penilaian prestasi guru dan karyawan yang dilakukan selama dua tahun sekali dan *form* penilaian bersifat rahasia. Berikut kategori nilai dan prestasi guru dan karyawan.

Tabel 1.6

Kategori Penilaian Prestasi Guru dan Karyawan

Jumlah Nilai	Keterangan
145 – 180	Sangat Baik
109 – 144	Baik
073 – 108	Cukup/Sedang
037 – 072	Buruk/Jelek
001 – 036	Buruk Sekali

Sumber : SMP Xaverius 2 Kota Palembang

Hasil penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai apakah karyawan tersebut masih sesuai dengan jabatan yang sekarang atau tidak, untuk kenaikan pangkat, atau pengangkatan dari pegawai honor menjadi tetap. Penilaian ini dilakukan oleh kepala sekolah beserta staff yang dipilih untuk melakukan penilaian kinerja. Bagi karyawan yang berprestasi maka akan dipilih untuk kenaikan jabatan atau pengangkatan. Dari penilaian yang dilakukan terhadap karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang, predikat yang mendominasi ada pada kriteria baik.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jumbuh Salam, Muhammad Ikhtiar, dan Nurhayani (2013), dengan judul hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Wara Selatan Kota Palopo, yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Wara Selatan Kota Palopo.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Anak Agung Wiranata (2011), dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stress karyawan, yang menunjukkan hasil terdapat hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stress karyawan. Selanjutnya, penelitian dari Mardiana (2014), dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kota Samarinda, yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu gaya kepemimpinan demokratis yang ada harus dipertahankan/ditingkatkan agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan serta ditingkatkan lagi. Penelitian selanjutnya oleh Indra Yugusna, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono (2016), dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan, yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta

kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan, khususnya dalam menangani gaya kepemimpinan yang diterapkan dan stress kerja yang dihadapi karyawan

perusahaan, serta melihat perkembangan kinerja karyawan dalam organisasi yang dapat dijadikan masukan dan sumber informasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

E. Hipotesis Penelitian

H0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan SMP Xaverius 2 kota Palembang.

H1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan SMP Xaverius 2 kota Palembang.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yang dilakukan di SMP Xaverius 2 Kota Palembang.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palaembang yang berjumlah 32 orang. SMP Xaverius 2 Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Beliton No. 51, 26 Illir D. Illir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30136.

3. Obyek Penelitian

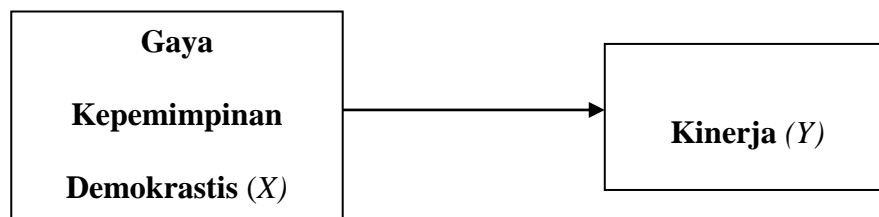
Obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel

dependen.

Kerangka pemikiran yang menjadi obyek penelitian :

Gambar 1.1

Model Penelitian



4. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Menurut Umar (2003:56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* digunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain melalui dokumen. Data sekunder diperoleh dari buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang berguna secara teoritis.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang. Bertujuan untuk memperoleh data yang relevan.

b. Kuesioner

Membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden yang merupakan karyawan SMP Xaverius 2 Kota Palembang, untuk diisi dan dikembalikan kembali kepada peneliti. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya memilih saja.

Pilihan jawaban tersebut adalah :

Sangat setuju (SS)	: Diberi bobot/skor 5
Setuju (S)	: Diberi bobot/ skor 4
Netral (N)	: Diberi bobot/skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Diberi bobot/skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Diberi bobot/skor 1

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013:172), suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Pearson correlation* dan *Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Pearson correlation* lebih besar dari pada nilai pembanding berukanya *r-kritis*, maka item tersebut valid. Atau jika nilai *Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 berarti item tersebut valid dengan derajat kepercayaan 95% (Kuncoro, 2013:181).

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2010:97).

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,06 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2010:98).

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio (Priyatno, 2010:71).

2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno, 2010:83).

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010:55). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' : variabel kinerja karyawan

X : variabel gaya kepemimpinan demokratis

a : konstanta

b : koefisien regresi

Pengukuran data yang digunakan adalah dengan skala likert dengan lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Ada 2 variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2009:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

d. Uji Koefisien Regresi Sederhana

1) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah (Priyatno, 2010:59) :

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

7. Instrumen Penelitian

Tabel 1.7

Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (Mardiana, 2014:1816)	1. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	1 – 5
	2. Hubungan dengan bawahan	2. Hubungan dengan bawahan terjalin baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai	6 – 9
	3. Motivasi	3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan	10 - 13
Kinerja Karyawan (Bangun, 2012:234)	1. Jumlah pekerjaan	1. Menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai	1 – 3
	2. Kualitas pekerjaan	2. Mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.	4 - 5
	3. Ketepatan waktu	3. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya	6 – 8
	4. Kehadiran	4. Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.	9

	5. Kemampuan kerjasama	5. Pekerjaan tertentu membutuhkan dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan	10 - 13
--	------------------------	--	---------

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dimulai dari bab I sampai bab V. Berikut uraian penulisannya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan materi yang akan dibahas, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan serta beberapa penelitian empiris. Adapun teori-teori yang digunakan adalah tentang pengertian kepemimpinan, tipe gaya kepemimpinan, pengertian kinerja, penilaian kinerja, teknik penilaian kinerja, mengukur kinerja, dan kesalahan dalam penilaian kinerja. Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum tentang perusahaan/organisasi yang menjadi subyek penelitian. Gambaran

umum yang dijelaskan yakni sejarah SMP Xaverius 2 Kota Palembang, lokasi organisasi, fungsi dan tugas pegawai, visi dan misi organisasi, dan struktur organisasi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil dari pengolahan data yang didapat melalui SPSS serta pembahasan dari hasil yang didapatkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari peneliti mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.