

7._Pengaruh_Gaya_Kepemimpin an_Laissez_Faire.pdf

by

FILE	7._PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_LAISSEZ_FAIRE.PDF (146.34K)	WORD COUNT	4942
TIME SUBMITTED	20-FEB-2021 07:37AM (UTC-0800)	CHARACTER COUNT	31303
SUBMISSION ID	1513773821		

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang berpengaruh dalam Pengembangan sebuah organisasi. Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa aset bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya yang berkualitas supaya tujuan organisasi tercapai dengan baik. Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya Ardana (2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Bangun (2012). Kinerja karyawan dianggap seperti apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan untuk memuaskan pelanggan, perusahaan melakukan banyak upaya akan tetapi tidak memperhatikan kepuasan karyawan tetapi faktanya bahwa pelanggan tidak akan puas sampai karyawan puas. Karena jika karyawan puas maka mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan yang membuat pelanggan puas. Kinerja yang baik akan berdampak pada efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin Moehiono (2014). Gaya kepemimpinan laissezfaire (bebas), dimana Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Ciri – ciri gaya kepemimpinan laissez faire (bebas): 1)Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksana pekerjaan kepada bawahan, 2)Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran dan pendapat, 3)Pemimpin menyerahkan sepenuhnya pengambilan keputusan kepada bawahan, 4)Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik, 5)Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara – cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Nawawi (2011) Ada 3 bentuk disiplin kerja yaitu: 1)Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2)Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. 3)Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain dilakukan secara langsung maupun melalui media. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak maupun isyarat anggota tubuh Mangkunegara (2009). fungsi komunikasi diantaranya yaitu: 1)Fungsi perintah, dimana komunikasi memperbolehkan setiap anggota organisasi untuk membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah. 2)Fungsi relasional, dimana komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan hubungan personal dengan anggota lain. 3)Fungsi manajemen ambigu, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi ke tidak jelasan yang melekat dalam suatu organisasi.

PT Trans Retail Indonesia atau Carrefour adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa retail/bergerak dibidang dagang yaitu hypermarket yang berasal dari perancis, Carrefour termasuk kedalam kelompok supermarket internasional. PT Trans Retail bermitra dengan lebih dari 4.000 pemasok dari seluruh Indonesia yang 70% dari jumlah tersebut termasuk dalam kategori Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Melalui Carrefour, para pemasok ini dapat memberikan akses kepada pelanggan ke puluhan ribu jenis produk yang 90% nya merupakan

produk lokal. PT. Trans Retail Indonesia ²⁶ saat ini didukung oleh kurang lebih dari 107 gerai (paserba) yang tersebar di Indonesia. Salah satunya di Sidoarjo, PT. Trans Retail membuka ¹⁴ gerai di Sidoarjo pada 20 Desember 2017. PT Trans Retail Sidoarjo ini mengusung konsep ⁴ in 1 dimana pengunjung diajak merasakan pengalaman berbelanja, bersantap, bermain dan menonton dalam satu tempat. PT Trans Retail Sidoarjo juga memberikan diskon sebesar 5% bagi pemegang kartu debit Bank Mega dan diskon 10% bagi pemegang kartu kredit Bank Mega untuk pembelian seluruh produk yang ada di dalam PT Trans Retail Sidoarjo. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Trans Retail Sidoarjo, dengan banyaknya tawaran menarik yang ditawarkan oleh PT Trans Retail Sidoarjo untuk menarik dan memuaskan pelanggan akan tercipta kinerja karyawan yang baik, akan tetapi ditemukan adanya indikasi kinerja yang kurang maksimal disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tingkat kedisiplinan yang rendah, sehingga terjadi complain dari beberapa pelanggan yang merasa tidak puas dalam pelayanan yang diberikan karyawan.

METODE

Lokasi penelitian berada di PT Trans Retail, Jl Mayjend A Sungkono Pagerwojo Sidoarjo. Dalam penelitian ini ¹⁷ seluruh karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore sebanyak 86 karyawan. ¹⁶ Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probabilitas sampling khususnya sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif. Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

⁶ Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas

¹⁷ Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah ^{Hasibuan (2006)} .

[Table 1 about here.]

Dari hasil uji validitas di atas instrumen dikatakan ²⁵ valid. Bila hasil korelasi ³⁰ r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf sig. 0,5 dikatakan valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari ²⁹ r pada taraf sig. 0,5 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid ^{Sugiyono (2010)} . Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner ¹³ dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen yang dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang reliabel diambil beberapa kalipun hasilnya tetap sama ^{Santoso (2005)} .

[Table 2 about here.]

Dari semua variabel nilai koefisien Cronbach Alpha melebihi 0,60 artinya kuisioner dapat digunakan atau reliabel ^{Santoso (2005)} .

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

[Figure 1 about here.]

Berdasarkan grafik diatas sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan berdistribusi Normal.

Uji lineritas

[Table 3 about here.]

Berdasarkan hasil test for linearity nilai linearity semua variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) menunjukkan nilai < 0,05. Artinya hubungan antar variabel x terhadap variabel y bersifat Linear.

Uji multikolinieritas

[Table 4 about here.]

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 1,008 (<10), variabel disiplin kerja sebesar 1,014 (<10) dan variabel komunikasi sebesar 1,007 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji autokorelasi

[Table 5 about here.]

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,867. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$ atau $1,7221 < 1,800 < 2,2779$ tidak terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedasitas

[Figure 2 about here.]

²⁸ Pada gambar scatterplot terlihat bahwa data yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah dan disekitaran angka 0 serta data menyebar tidak membentuk pola sehingga model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

[Table 6 about here.]

⁶ Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ ($Y = -3,711 + 0,492 X_1 + 0,271 X_2 + 0,442 X_3$)

Pengujian Hipotesis

Uji simultan (Uji F)

[Table 7 about here.]

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 51,249 sedangkan untuk nilai Ftabel sebesar 2,72. Sehingga dapat dikatakan Fhitung ²⁴ lebih besar dari Ftabel yaitu $51,249 > 2,72$ dan tabel ya ¹⁹ diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak ⁷ H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan laissez faire (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji parsial (Uji t)

[Table 8 about here.]

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 9,255 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu $9,255 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,826 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,826 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel komunikasi sebesar 5,848 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu $5,848 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji korelasi berganda (Uji R)

[Table 9 about here.]

Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,808(80,8%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sangat kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

Uji determinasi berganda (R^2)

[Table 10 about here.]

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% sehingga Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sisa 34,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwagaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan membentuk individu yang disiplin dan mengerti akan tanggung jawabnya juga komunikasi yang baik kan antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan lain pada PT Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasisecara bersama – sama, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja baik serta komunikasi antar pimpinan dan karyawa baik, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia akan meningkat. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Tumbol et al. (2014) yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian dari Srimiatun and Prihatinta (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerjaberpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian dari Arizal et al. (2017) dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Gaya kepemimpinan laissez faire Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia karena pemimpin telah memberikan kebijakan yang baik pada karyawan, pimpinan memberikan masukan pada karyawan supaya karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tala-hatu (2015) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

Hipotesis Kedua : Disiplin kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa ² disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia karena disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan mengutamakan kedisiplinan, maka tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemampuan dan waktunya digunakan secara bersungguh sungguh tanpa bermalas malasan, karyawan juga taat dalam aturan yang diterapkan perusahaan, pemimpin juga ikut serta dalam pengendalian kedisiplinan karyawan, kerelaan karyawan dalam menjalankan kinerjanya dan juga komitmen yang tinggi tertanam dalam individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arizal et al. (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya.

Hipotesis Kedua : Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan pada PT Trans Retail Indonesia dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi dalam setiap pekerjaan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi komunikasi maka semakin memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pemahaman pesan dan arahan dari atasan tersampaikan dengan baik, kesenangan dalam penyampaian pesan kepada atasan maupun karyawan lain, komunikasi juga mempengaruhi sikap dari penerima pesan, dan sebagai pembina hubungan antar karyawan dan atasan, dan komunikasi juga menentukan tindakan antara kedua belah pihak. Komunikasi yang tinggi memudahkan karyawan bekerja dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arizal et al. (2017) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi dalam suatu perusahaan akan mendorong kinerja karyawan, sehingga ³ lebih mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi dapat memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi dengan cara menyampaikan informasi. Sehingga kesalahan dalam pekerjaan akan semakin berkurang karena setiap permasalahan dapat dikomunikasikan dengan baik.

Hipotesis Ketiga :Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan pimpinan telah memberikan dorongan kepada karyawan yaitu pemimpin memberikan kebebasan penuh terhadap penyelesaian kerja bawahan, pemimpin memberikan komentar atau masukan pada bawahannya, hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak terdapat kesenjangan atau perbedaan status, pimpinan bijaksana dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Talahatu (2015) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan bahwa, Gaya kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja PT Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore adalah Gaya Kepemimpinan Laissez Faire.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Bapak Dr.Hidayatullah, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Wisnu P.Setiyono, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Dewi Komala Sari, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Misti Hariasih, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

REFERENCES

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Arizal, I, Sutopo, and Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3, 232-247.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga).
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Nawawi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajahmada University Press).
- Santoso (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Gramedia).
- Srimiatun and Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Journal Epicheirisi* 1, 19-28.

- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta).
- Talahatu, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire) Terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. *Cita Ekonomika: Jurnal Ekonomi* 9, 11–22.
- Tumbol, C. L., Tumbol, C. L., and Sepang, J. L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA* 2, 38–47. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.3516>.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the

research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Lorena and Misti. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLES

1	Uji Validitas	10
2	Uji Reliabilitas	11
3	Uji Linieritas	12
4	Uji Multikolinieritas	13
5	Uji Autokorelasi	14
6	Analisis Regresi Linear Berganda	15
7	Hasil Uji Simultan (UjiF)	16
8	Hasil Uji Parsial (Uji t)	17
9	Hasil Uji R (UjiKoefisien Korelasi Berganda)	18
10	Hasil Uji DeterminasiBerganda (R^2)	19

TABLE 1 | Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X1)	X1_1	,746	0,2120	Valid
	X1_2	,809	0,2120	Valid
	X1_3	,759	0,2120	Valid
	X1_4	,738	0,2120	Valid
	X1_5	,538	0,2120	Valid
Disiplin kerja(X2)	X2_1	,764	0,2120	Valid
	X2_2	,780	0,2120	Valid
	X2_3	,635	0,2120	Valid
	X2_4	,677	0,2120	Valid
	X2_5	,594	0,2120	Valid
Komunikasi(X3)	X3_1	,729	0,2120	Valid
	X3_2	,669	0,2120	Valid
	X3_3	,571	0,2120	Valid
	X3_4	,650	0,2120	Valid
	X3_5	,576	0,2120	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y_1	,691	0,2120	Valid
	Y_2	,744	0,2120	Valid
	Y_3	,590	0,2120	Valid
	Y_4	,737	0,2120	Valid
	Y_5	,669	0,2120	Valid

TABLE 2 | Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan laissez faire	0,794	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,773	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,627	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,720	0,6	Reliabel

TABLE 3 | Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja karyawan * Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja karyawan * Disiplin kerja	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja karyawan * Komunikasi	0,000	Sig. < 0,05	Linear

TABLE 4 | Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
(Constant)	-3,711			
	2,168			
	-1,711			
	,091			
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	,492	,053	,605	9,255
	,000	,992	1,008	
Disiplin kerja	,271	,056	,316	4,826
	,000	,986	1,014	
Komunikasi	,442	,076	,382	5,848
	,000	,993	1,007	

TABLE 6 | Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance/VIF
			Std. Error	Beta			
	(Constant)	-3,711	2,168		-1,711	,091	
1	Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	,492	,053	,605	9,255	,000	,992
	Disiplin kerja	,271	,056	,316	4,826	,000	,986
	Komunikasi	,442	,076	,382	5,848	,000	,993

K. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Output data SPSS, 18.0

TABLE 7 | Hasil Uji Simultan (UjiF)

ANOVA ^b			
Sum of Squares	Df	Mean Square	F
243,214	3	81,071	51,249
129,716	82	1,582	
372,930	85		

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

TABLE 9 | Hasil Uji R (Uji Koefisien Korelasi Berganda)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,808a	,652	,639	1,258	,652	51,249	3	82	,000	1,800

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

TABLE 10 | Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	Change Statistics
,808a	,652	,639	1,258	,652	51,249

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LIST OF FIGURES

1	Uji normalitas	21
2	Uji Heteroskedastisitas	22

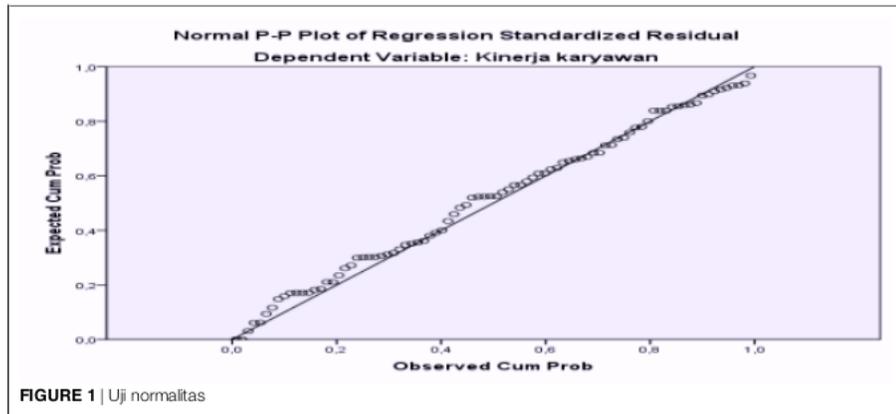
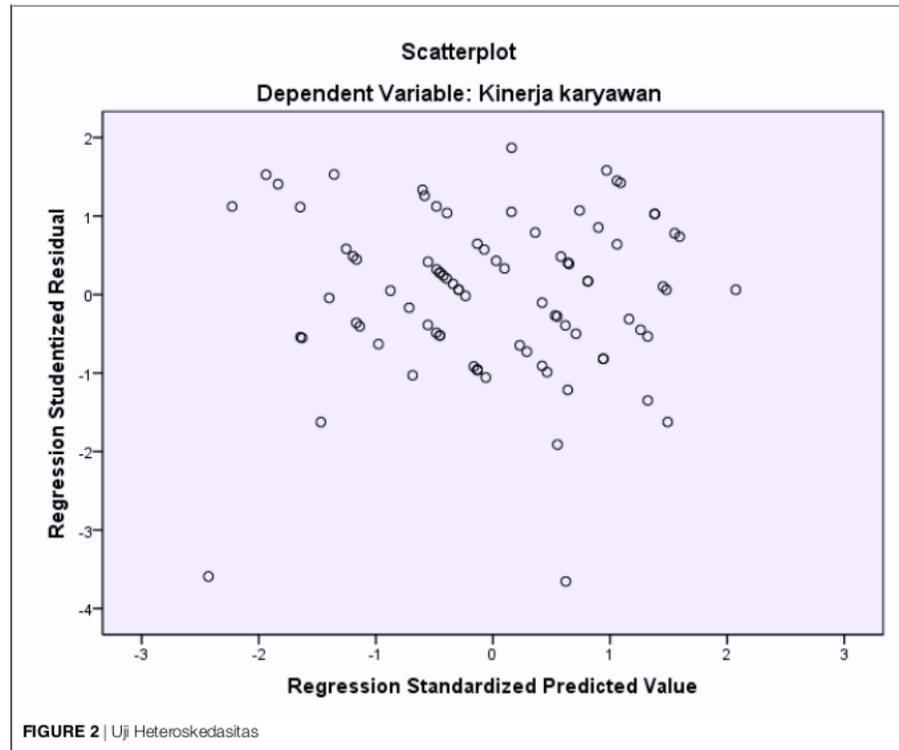


FIGURE 1 | Uji normalitas



ORIGINALITY REPORT

% **18**
SIMILARITY INDEX

% **18**
INTERNET SOURCES

% **11**
PUBLICATIONS

% **5**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Dedy Syahyuni. "Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020 **%2**
Publication

2 www.openjournal.unpam.ac.id **%1**
Internet Source

3 www.ejournal.upnjatim.ac.id **%1**
Internet Source

4 repository.uib.ac.id **%1**
Internet Source

5 Ardhityar Izaaz S., Rinabi Tanamal. "Analisis Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Platform Investasi Crowdfunding berbasis Mobile", Proceedings of the ICECRS, 2019 **%1**
Publication

6 adoc.pub **%1**
Internet Source

7	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	% 1
8	eprints.ums.ac.id Internet Source	% 1
9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	% 1
10	docplayer.info Internet Source	% 1
11	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<% 1
12	libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<% 1
13	Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari, Kartika Dewi Sri Susilowati. "Dampak Perilaku Machivellian dan Equity Sensitivity Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Manajemen Politeknik Negeri Malang)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2020 Publication	<% 1
14	www.timesjatim.com Internet Source	<% 1
15	Norman Sasono B2041142031. "Pengaruh Manajemen Perubahan Pada Kinerja Karyawan	<% 1

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020

Publication

16

repository.unej.ac.id

Internet Source

<% 1

17

zombiedoc.com

Internet Source

<% 1

18

repository.kemdikbud.go.id

Internet Source

<% 1

19

riset.unisma.ac.id

Internet Source

<% 1

20

www.slideshare.net

Internet Source

<% 1

21

Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<% 1

22

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

<% 1

23

digilib.unimed.ac.id

Internet Source

<% 1

24	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<% 1
25	Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2019 Publication	<% 1
26	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	<% 1
27	repository.unib.ac.id Internet Source	<% 1
28	Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal", Jurnal Manajemen, 2020 Publication	<% 1
29	www.stiead.ac.id Internet Source	<% 1
30	journal.pnm.ac.id Internet Source	<% 1
31	repository.usu.ac.id Internet Source	<% 1
32	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<% 1

33

garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

<% 1

34

eprints.umsida.ac.id

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 10
WORDS