

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN KONSULTATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI KSP BHINA RAHARJA LAMONGAN

Miftahul Huda

Pipit Riyanto

Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

Email : sekar131@gmail.com

pipit17@gmail.com

**Abstract :** *The purpose of this study was to analyze the effect of directive leadership style and consultative leadership style on employee performance in the Cooperative KSP Bhina Raharja Lamongan.*

*This research includes research (explanatory Research) explain the causal relationship between perubah-changer through hypothesis testing. Samples are numbered 31 Employees Cooperative KSP Bhina Raharja Lamongan and using samples of proportionate stratified random sampling. The data collection technique using a questionnaire that had been tested in advance and tested for validity and reliability test. Analysis technique used is multiple regression analysis, F test, test R2.*

*Regression analysis derive the equation:  $Y = 12.828 + 0,181X1 + 0,240X2$  which means employees' performance in the Cooperative KSP Bhina Raharja Lamongan influenced directive leadership style and consultative leadership style. F test results showed that the calculated F value of 12.281. being Ftabel of (3.34). By looking at the results of the F test this means the directive leadership style and consultative leadership style is complementary to influence employee work achievement that could happen in the Cooperative KSP Bhina Raharja Lamongan. The results of the analysis of the coefficient of determination (R2) of 0.645 so it can be said that the relative contribution of Job Performance Employees affected by the directive leadership style variable (X1), and consultative leadership style variable (X2), amounting to 64.5% while the remaining 36.5% influenced by other variables not examined in this study.*

*The conclusion is From t test results by testing the hypothesis that the t test, showed that the value Tcount for directive leadership style is by 2,879 more than in the Ttable value that is equal to 2.048. of the indicators with the findings of researchers from the t test results that Tcount (2,879) > Ttable (2.048). Results Tcount for consultative leadership style that is equal to 3.293 higher than the Ttabel value that is equal to 2.048. consultative leadership (X2) has a dominant influence on employee work achievement, when compared with the directive leadership style (X1), this can be of the value X1 Tcount smaller X2.*

-----  
**Keywords:** *directive leadership style, and variable consultative leadership style and employee performance.*

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada

dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal (Hassibuan, 2009:23).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (sedarmayanti, 2010:30).

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan sosok pemimpin atau seorang atasan, untuk memengaruhi segala sesuatu yang akan terjadi di perusahaan tersebut, baik segala sesuatu yang baik maupun sesuatu yang buruk. Hal ini dapat terjadi karena pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengorganisir seluruh bawahannya untuk menjaga disiplin karyawan (Thoha, 2009:11)

Pada masa sekarang ini pimpinan dituntut untuk mampu membawa bawahannya agar tetap waspada terhadap masa depan, eksplorasi masa depan merupakan sebuah peta harta karun yang menjadi tugas pimpinan untuk mencari jalan, serta menghadapi tantangan dan mencari segala peluang yang ada disepanjang jalan tersebut. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan adalah faktor penting dari efektivitas manajer. Untuk itu kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dituntut untuk menjadi motivasi bagi para karyawan (Thoha, 2009:22). Kemampuan yang dimiliki karyawan adalah potensi, untuk itu karyawan harus mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukannya disiplin yang tinggi dari karyawan. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan meningkatkan tingkat disiplin karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan dalam organisasi (siboro, 2010:10).

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin tersebut karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang diukur dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan

dapat menghasilkan tingkat disiplin yang tinggi di dalam diri setiap bawahan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal. (Hasibuan, 2009:42)

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan, dimana harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan zaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah karyawan. Antara pemimpin dan karyawan tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Sebelum melakukan penelitian ini, saya melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan koperasi KSP Bhina Raharja. Mencari informasi tentang kedisiplinan karyawannya dan kinerja para karyawannya terhadap koperasi KSP Bhina Raharja. Dari beberapa narasumber menginformasikan masih banyak karyawan yang tidak disiplin, seperti adanya karyawan yang terlambat pada saat masuk kerja, pada saat jam istirahat dan pulang kerja lebih awal. Semua itu terjadi dikarenakan pemimpin di koperasi KSP Bhina Raharja kurang memantau para karyawan secara langsung dan jarang memberikan peringatan pada para karyawan yang melakukan pelanggaran. Gaya kepemimpinan yang di pakai di KSP Bhina Raharja adalah Direktif. Dalam hal tersebut menimbulkan kinerja karyawan yang berdampak kurang baik karena kurang disiplin'nya para karyawan. Dari penelitian sebelumnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap para karyawannya, para karyawan dengan sendiri'nya akan mencontoh atasannya dan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan dan kinerja para karyawan.

Mengingat pentingnya hubungan gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN KONSULTATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI KSP BHINA RAHARJA LAMONGAN ".

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya kepemimpinan  
Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Handoko, 2007: 40). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Artinya, untuk kepentingan pembahasan, istilah tipe dan gaya kepemimpinan dipandang sebagai sinonim.

#### 2) Tipe dan gaya kepemimpinan

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan laissez-faire, yang semuanya mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan. Adapun tiga macam gaya kepemimpinan (Handoko, 2007: 23) adalah sebagai berikut :

##### (a). Otokratis

Gaya otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Kepemimpinan gaya otokratis antara lain berciri:

- (1). Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- (2). Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan

datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.

- (3). Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota.

Penerapan gaya kepemimpinan otokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin kinerja dapat naik. Kepemimpinan gaya otokratis hanya tepat digunakan jika organisasi sedang menghadapi keadaan darurat, apabila keadaan darurat telah selesai gaya ini harus ditinggalkan.

(b). Demokratis

Gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri:

- (1). Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.
- (2). Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- (3). Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki serta terbinanya moral yang tinggi. Sedang kelemahan gaya kepemimpinan ini adalah keputusan serta tindakan kadang-kadang lambat, rasa tanggung

jawab kurang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan terbaik.

(c). Laissez-Faire

Gaya laissez-faire adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Kepemimpinan gaya laissez-faire antara lain berciri:

- (1). Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi dari pemimpin.
- (2). Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- (3). Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

Penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Tetapi kepemimpinan jenis ini membawa kerugian bagi organisasi antara lain berupa kekacauan karena setiap pegawai bekerja menurut selera masing-masing.

3) Gaya kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan

Flippo, B. Edwin (2010 : 98) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

(a). Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh:

- (1). Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.

- (2).Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
  - (3).Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat
  - (4).Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- (b). Gaya kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh:
- (1). Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
  - (2). Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
  - (3).Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
  - (4). Hubungan dengan bawahan baik.
- (c). Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dicirikan oleh:
- (1). Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
  - (2).Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
  - (3).Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
  - (4). Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- (d). Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:

- (1).Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
- (2).Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.

## 2. Prestasi Kerja

### 1). Pengertian Prestasi kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. (Dessler, 2008) mendefinisikan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Davis (2009) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu Lebih lanjut Hasibuan juga menyimpulkan bahwa apabila prestasi kerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan prestasi kerja perusahaan akan baik pula. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2). Penilaian prestasi kerja

Semua karyawan dinilai berdasarkan prestasi kerja mereka dalam berbagai cara. Penilaian prestasi kerja sangat penting untuk dilaksanakan sebagai umpan balik terhadap pelaksanaan kerjanya. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan tujuan untuk memperbaiki keputusan personalia dan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Veithzal Rivai (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Prestasi kerja seorang individu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Dikarenakan seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi bawahannya dengan berbagai cara. Bila kepemimpinan dari manajer dirasa kurang memacu prestasi kerja karyawan maka penurunan prestasi kerja akan terjadi. Karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik serta penggunaan kekuasaan yang bijaksana maka prestasi seorang karyawan dapat terpacu kearah yang lebih baik

## 2). Metode Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Berikut ini beberapa metode penilaian prestasi kerja :

### a). Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis.

### b). Skala rating

Merupakan metode penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari terendah sampai tertinggi.

### c). Check list

Dalam hal ini penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*eksploratory research*). Menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (2008:5) "berpendapat bahwa dalam penelitian penjelasan (*eksplanatory Research*) peneliti menjelaskan hubungan kausal antara perubah-perubah melalui pengujian hipotesa." Jenis penelitian ini diambil karena digunakan untuk menguji dan menganalisa hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel faktor eksternal /bebas yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Adapun Variabel yang akan diteliti Dalam definisi operasional variabel ini akan dikemukakan teori-teori sebagai berikut:

1).Gaya Kepemimpinan Direktif (X1/variabel bebas) adalah Gaya kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin dalam pemecahan masalah maupun pengambilan keputusan dengan Indikator :

- (a).Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin.
- (b).Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
- (c).Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat
- (d).Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan.

2).Gaya kepemimpinan Konsultatif (X2/variabel bebas) adalah Gaya kepemimpinan dalam pemecahan masalah maupun pengambilan keputusan setelah mendengarkan keluhan dan bawahan dengan Indikator :

- a) Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
- b) Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat Umum.
- c) Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
- d). Hubungan dengan bawahan baik.

(3). Prestasi kerja (Y/variabel terikat)

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. (Dessler, 2008) mendefinisikan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Indikator yaitu :

- kemampuan
- loyalitas
- Transparansi
- kreatifitas dan kemampuan memimpin

### Populasi dan sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2009 :124) jika kurang 100 lebih baik diambil semua dan penelitiannya berupa penelitian populasi. Selanjutnya bila jumlahnya lebih dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bekerja pada Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan sebanyak 31 orang atau responden (Sampel dalam penelitian ini adalah Populasi) dengan tehnik simple random Sampling.

### Analisis Data

Analisis data yang dipakai dengan menggunakan SPSS ver 18 adalah :

#### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument (Arikunto, 2010 : 158)

#### 2. Uji reabilitas

Reliabilitas menurut Arikunto (2010 : 154) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu.

#### 3. Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini peneliti menggunakan pendekatan teknis analisis data statistik yang berupa analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat(Y) dengan variabel bebas (X).

#### 4. Uji hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas dengan variable terikat secara bersama-sama bas (Sugiyono, 2010 : 270)

##### b. Uji T

Uji T adalah hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) secara parsial (individu) (Sugiyono, 2010 : 275)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Salah satu langkah dalam rangka analisa data adalah menyajikan penyajian data hasil yang sesuai dengan variable penelitian. Penyajian data hasil penelitian ini bertujuan untuk mempermudah penelitian dalam mencari hubungan diantara variable penelitian.

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik responden dari segi jenis kelamin pada karyawan Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan ditunjukkan karyawan yang berjenis laki laki mempunyai proporsi yaitu sebesar 74 % daripada wanita yang 26 %.

#### b. Karakteristik responden tingkat usia.

Karakteristik responden diatas 25 tahun sebanyak 23 orang atau 74,2 % dan tingkat usia responden dibawah 25 tahun sebanyak 8 orang atau 25,8 %. Hal ini menunjukkan tingkat usia responden yang diatas 25 tahun lebih banyak dibanding usia responden dibawah 25 tahun.

### Analisis Data

#### a. Uji Validitas berikut ini

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel Gaya kepemimpinan direktif (X1), Gaya kepemimpinan konsultatif (X2) dan Prestasi Kerja Karyawan Koperasi KSP Bhina Raharja

Lamongan. Dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dalam tabel 4.1

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi alat ukur (instrumen) yang digunakan, apakah instrumen yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas  
Dan Reliabilitas

Gaya kepemimpinan direktif  
(X1)

Validitas			
No.Item	R	Sig	Ket
X1.1	0.592	0,000	Valid
X1.2	0.572	0,000	Valid
X1.3	0.580	0,000	Valid
X1.4	0.359	0,000	Valid

Gaya kepemimpinan konsultatif  
(X2)

Validitas			
No.Item	R	Sig	Ket
X2.1	0.577	0,000	Valid
X2.2	0.475	0,000	Valid
X2.3	0.575	0,000	Valid
X2.4	0.588	0,000	Valid

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Validitas			
No.Item	R	Sig	Ket
Y1.1	0.573	0,000	Valid
Y1.2	.579	0,000	Valid
Y1.3	0.580	0,000	Valid
Y1.4	0.672	0,000	Valid

Sumber : SPSS diolah 2016

Sedangkan Uji Reabilitas Sebagai berikut:

Reabilitas		
Variabel	Koefisien Alpha	Ket
X1	0.764 > 0,5	Reliabel
X2	0.709 > 0,5	Reliabel
Y	0.694 > 0,5	Reliabel

Sumber : SPSS diolah 2016

Uji Analisis Regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.628	2.948		4.384	.000
	X1	.181	.138	.229	2.879	.007
	X2	.240	.129	.333	3.293	.071

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 12,628 + 0,181x_1 + 0,240x_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1) Nilai  $\alpha = 12,628$

Tanpa adanya variabel Gaya kepemimpinan direktif (X1), dan variabel Gaya kepemimpinan konsultatif (X2), pada Prestasi Kerja Karyawan masih ada sebesar 12,628

2)  $B_1 = +0,181$

Tanda positif menunjukkan ada hubungan faktor Gaya kepemimpinan direktif (X1) dengan Prestasi Kerja Karyawan(Y), dapat diinterpretasikan bahwa dengan menjaga nilai variabel Gaya kepemimpinan konsultatif (X2) konstan, maka adanya setiap peningkatan faktor Gaya kepemimpinan direktif akan mengakibatkan pada Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,181

3)  $B_2 = 0,240$

Tanda positif menunjukkan ada hubungan faktor Gaya kepemimpinan konsultatif (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan(Y) yang dapat diinterpretasikan bahwa dengan menjaga nilai variabel lain Gaya kepemimpinan direktif (X1) konstan, maka adanya setiap peningkatan faktor Gaya kepemimpinan konsultatif akan berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,240.

## Uji Hipotesis

### a. Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,082	2	1,541	13,281	.000(a)
	Residual	18,918	28	.676		
	Total	22,000	30			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya kepemimpinan direktif (X1) dan variabel Gaya kepemimpinan konsultatif (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan. Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai Fhitung sebesar 13,281 sedangkan Ftabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 3,34, hal ini berarti Fhitung > Ftabel. Jadi hal tersebut menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengendalian umum yaitu Gaya kepemimpinan direktif (X1), dan Gaya kepemimpinan konsultatif (X2), mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan terbukti.

### b. Uji T

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,628	2,948		4,384	.000
	X1	.181	.138	.229	2,879	.007
	X2	.240	.129	.333	3,293	.071

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai thitung > t tabel dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,025$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan direktif (X1), Gaya kepemimpinan konsultatif (X2), secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan.

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dalam hal ini yang paling dominan adalah Gaya kepemimpinan konsultatif.

## PENUTUP

Berdasarkan analisa data dapat disimpulkan sebagai berikut :

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan perhitungan pengujian secara Simultan secara keseluruhan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan hasil pengujian bahwa F hitung sebesar 13,281. sedang Ftabel sebesar (3,34). Dengan melihat hasil dari uji F ini berarti Gaya kepemimpinan direktif dan Gaya kepemimpinan konsultatif ini saling melengkapi dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan yang bisa terjadi pada Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan
- Variabel Gaya kepemimpinan direktif (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) hal ini berdasarkan pengujian hipotesis yaitu uji t, menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk Gaya kepemimpinan direktif sebesar 2,879 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 2,048. dari indikator dengan temuan peneliti dari hasil uji t bahwa Thitung (2,879) > Ttabel (2,048). Hasil Thitung untuk Gaya kepemimpinan konsultatif yaitu sebesar 3,293 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 2,048. Setelah di uji melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T ternyata Thitung (3,293) > Ttabel (2,084).
- Ternyata Gaya kepemimpinan konsultatif (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, bila dibandingkan dengan Gaya kepemimpinan direktif (X1), hal ini dapat dari besarnya nilai T-hitung X1 dan X2

## Saran

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajer dengan Gaya kepemimpinan direktif serta Gaya kepemimpinan konsultatif sangat berkaitan erat dengan Prestasi Kerja Karyawan, maka pelaksanaan Gaya kepemimpinan direktif serta Gaya kepemimpinan konsultatif hendaknya mendapat perhatian yang lebih yaitu dengan meningkatkan Gaya kepemimpinan direktif serta Gaya kepemimpinan konsultatif secara bersama agar Prestasi Kerja Karyawan semakin meningkat
2. Koperasi hendaknya lebih memperhatikan Gaya kepemimpinan konsultatif karena pengaruhnya lebih dominan agar berguna dalam pola kepemimpinan dalam era global.

Demikian kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan serta saran-saran yang mungkin bisa dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dalam pelaksanaan Gaya kepemimpinan direktif serta Gaya kepemimpinan konsultatif .

## DAFTAR RUJUKAN

- Basu Swatha DH dan T. Hani Handoko, 2007, *Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta, Liberty.
- Davis, Keith. 2009. *Fundamental Organizational Behavior*. New Delhi: Magrow Hill Company.
- Dessler dan Angela Baron. 2008 *Performance Management*. (London: Institute of Personnel and Development)
- Flippo, B. Edwin (2010), *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- George, Terry R. 2008. *Principle of Managemen*, Tenth Edition. Homewood Lionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen* Edisi 3. BPFE. Yogyakarta.
- Heidjracman, Ranupandojo, Suad Husnan, 2009, *Manajemen Personalia*, PBFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, H., (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif"*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry., (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Singarimbun dan Effendi, 2008. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Setanoe Katonegoro, 2008, *Prinsip dan Teknik Manajemen*, Wiramuda Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2009 *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sukanto Reksodiprjo, dan T. Hani Handoko, 2008. *Organisasi perusahaan*, Jogjakarta. BPFE. Edisi IX,
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian*. Cetakan ke-14. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian*. Edisi II. Yogyakarta: Liberty.