

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Faktor manusia sudah tumbuh jadi sesuatu cabang ilmu manajemen yang diucap dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam perusahaan secara efisien dan efektif (Imbron dkk, 2021).

Gaya kepemimpinan serta karyawan memahami peranan penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Karyawan yang produktif akan memberikan hasil yang terbaik bila didukung oleh peran kepemimpinan yang memungkinkan mereka melihat, memperhatikan dan mengetahui konteks pekerjaan, konteks bisnis serta gaya kepemimpinan yang digunakan di dalam perusahaan (Febriyanti dkk, 2022).

Produktivitas kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk keseluruhan kinerja serta keberlanjutan perusahaan. Beberapa alasan mengapa produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi suksesnya perusahaan salah satunya adalah peningkatan profitabilitas. Produktivitas yang tinggi seringkali berdampak positif pada profitabilitas perusahaan. Dengan meningkatkan *output* tanpa meningkatkan biaya secara proporsional, perusahaan dapat meningkatkan margin keuntungan mereka (Rozi dkk, 2022). Jika memberi perhatian lebih pada gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* dalam sebuah

perusahaan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang baik dapat ditingkatkan salah satunya ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan serta pengembangan, karena sumber daya manusia adalah kekuatan utama perusahaan.

Sejalan dengan wawancara awal yang dilakukan penulis terhadap HRD (*Human Resources Development*) PT. Laggak Inti Lestari hasilnya menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya di PT. Laggak Inti Lestari adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan mengapresiasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Tetapi, faktanya mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah di PT. Laggak Inti Lestari, sehingga produktivitas pada dasarnya dirasakan masih belum maksimal. Terdapat tantangan mengenai *mindset* karyawan masih banyak yang berfikir jika setelah bekerja, pulang dan mendapat gaji bukan menjadi karyawan yang produktif sesuai yang diharapkan perusahaan. Adapun faktor lainnya yaitu kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Pernyataan HRD PT. Laggak Inti Lestari tersebut didukung berdasarkan fakta yaitu data rekapitulasi penjualan produksi PT. Laggak Inti Lestari sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penjualan Produksi PT. Langgak Inti Lestari Periode
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah karyawan	Penjualan		
			CPO (kg)	Produksi Kernel (kg)	Cangkang (kg)
1.	2019	131	44.823.220	11.220.120	19.301.710
2.	2020	130	31.205.650	8.872.790	10.000.370
3.	2021	124	36.628.120	10.797.440	13.656.880
4.	2022	124	31.962.300	9.085.360	9.905.850
5.	2023	124	26.105.510	7.259.930	9.562.640

Sumber: Kepala Tata Usaha PT. Langgak Inti Lestari, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa produksi (CPO, kernel dan cangkang) serta jumlah karyawan PT. Langgak Inti Lestari mengalami fluktuasi atau naik turun. Hal ini menunjukkan kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang menyebabkan produktivitas tersebut mengalami fluktuasi baik dari faktor eksternal seperti banyaknya kompetitor RAM, persaingan harga dan kualitas bahan baku yang kurang baik. Maupun faktor internal seperti peran kepemimpinan yang kurang optimal, lingkungan kerja dan keterampilan.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan selama beberapa bulan dalam proses magang lapangan di PT Langgak Inti Lestari harus diakui juga belum maksimalnya peran kepemimpinan yang diterapkan. Sebagai contoh misalnya masih adanya dari beberapa respon karyawan yang merasakan kebijakan-kebijakan pemimpin belum sesuai dengan yang diharapkan. Penulis menduga, bahwa produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari mengalami fluktuasi disebabkan belum maksimalnya peran kepemimpinan yang diterapkan. Guna membuktikan dugaan tersebut, penulis melakukan pra-survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan penulis

terhadap 10 karyawan untuk melihat kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis maupun *laissez faire* di PT Langgak Inti Lestari.

Berdasarkan hasil pra-survey gaya kepemimpinan otokratis di PT Langgak Inti Lestari didapatkan informasi bahwa mayoritas responden merasa terbatas dalam menjalankan tugas mereka karena adanya aturan yang ketat. Mereka juga merasa bahwa mereka dikontrol dengan ketat tanpa memiliki ruang untuk mengambil langkah sendiri. Selain itu, mereka merasa bahwa pemimpin mereka membuat keputusan penting tanpa melibatkan karyawan. Kemudian, mereka juga menyatakan bahwa tingkat kontrol yang tinggi dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Mereka juga menyatakan bahwa ancaman sanksi digunakan sebagai alat untuk membuat karyawan menjadi patuh. Penulis menyimpulkan bahwa responden merasa adanya tekanan yang signifikan terhadap kepatuhan dan kontrol yang tinggi yang dapat menghambat kreativitas serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil pra-survey gaya kepemimpinan demokratis di PT Langgak Inti Lestari diperoleh informasi bahwa mayoritas responden menganggap penting bagi pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dan proses pengambilan keputusan sebaiknya mencapai kata mufakat. Selain itu, mereka percaya bahwa pemimpin harus mampu mendorong kerja sama antar tim dan membagi tanggung jawab dengan adil. Responden juga merasa bahwa pemimpin harus terbuka terhadap ide-ide baru dan memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan agar memberikan gagasan-gagasan segar. Selanjutnya, mereka percaya

bahwa pemimpin yang menerima kritik dan saran sebagai proses pengembangan serta menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan kritik dan saran. Responden juga merasa bahwa pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan dan mendukung pertumbuhan serta kesejahteraan mereka akan menjadi pemimpin yang efektif. Terakhir, mereka juga percaya bahwa pemimpin harus mampu mendorong keterlibatan aktif karyawan karena partisipasi aktif diyakini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi. Penulis menyimpulkan bahwa responden menekankan pentingnya komunikasi terbuka, kerjasama, dan partisipasi aktif dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan *laissez-faire* di PT Langgak Inti Lestari diperoleh informasi bahwa mayoritas responden menganggap penting bagi seorang pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas terkait dengan tugas dan tanggung jawab. Mereka juga merasa bahwa pemimpin cenderung berperan sebagai penasihat daripada sebagai pengambil keputusan utama. Selain itu, responden percaya bahwa karyawan harus diberikan kebebasan dalam menentukan teknik untuk mencapai tujuan kerja. Kemudian, mereka juga percaya bahwa keputusan sebaiknya diperoleh melalui kerja sama. Selanjutnya, responden merasa bahwa pemimpin tidak perlu terlalu ikut campur tentang cara kerja karyawan. Terakhir, mereka percaya bahwa pemimpin harus memiliki kepercayaan pada kemampuan karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa responden menekankan pentingnya arahan yang jelas dari pemimpin, kebebasan dalam bekerja, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, serta kepercayaan dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap pengawas pabrik PT. Laggak Inti Lestari, bahwa keputusan di perusahaan melibatkan koordinasi dan partisipasi dari semua pihak. Pemimpin menekankan perlunya keterlibatan semua karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pemimpin juga menegaskan bahwa pengawasan dan disiplin sangat penting. Karyawan diberikan kebebasan untuk bekerja, tetapi tetap dalam pengawasan agar hasil produksi tetap lancar. Adanya pengawasan dan disiplin dianggap sebagai kunci untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja. Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinisiatif dan memberikan masukan. Ide dan inisiatif yang baik dari karyawan diapresiasi dan diimplementasikan setelah disaring. Kesempatan untuk memberikan masukan dianggap sebagai bentuk kreativitas dan inovasi dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan dan pengawasan dianggap sebagai faktor kunci yang berpengaruh positif terhadap produktivitas. Tanpa pengawasan, hasil kerja bisa menjadi kurang terkoordinasi dan berantakan.



Gambar 1.1

Dokumentasi wawancara pengawas PT. Laggak Inti Lestari

PT. Laggak Inti Lestari merupakan perusahaan swasta Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS). Pabrik ini mengolah buah sawit menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) atau setengah jadi. Di antara banyaknya perkebunan kelapa sawit di Riau, industri kelapa sawit akan menciptakan lapangan kerja baru bagi ratusan ribu pekerja. Pendapatan dari industri perkebunan ini juga lebih tinggi dibandingkan industri perkebunan lainnya. Melihat fenomena yang terjadi di lapangan, hal tersebut memicu niat investor untuk mendirikan pabrik pengolahan kelapa sawit.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Laggak Inti Lestari menarik dan penting untuk dikaji karena produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini belum maksimal dan *research gap* atau penelitian terdahulu belum pernah dilakukan di PT. Laggak Inti Lestari dengan variabel independen gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* yang juga merupakan sebagai faktor penyumbang dan produktivitas sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, penulis ingin membuktikan tentang bagaimana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan *Laissez Faire* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Laggak Inti Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan PT Laggak Inti Lestari?

2. Seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari?
3. Seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari?
4. Seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui besaran nilai signifikan gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.
2. Untuk mengetahui besaran nilai signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.
3. Untuk mengetahui besaran nilai signifikan gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.
4. Untuk mengetahui besaran nilai signifikan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Idealnya peneliti sebagai mahasiswa Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana bidang ini merupakan ruang lingkup dari kajian SDM, maka penelitian ini dapat memberikan tambahan keilmuan peneliti dan membuktikan bagaimana faktor-faktor gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai karya akhir penulis.

2. Bagi Instansi

Dengan ditemukannya hasil penelitian dari nilai besaran pengaruh signifikan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*, maka hasil nilai tersebut sangat membantu kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Penelitian ini difokuskan terhadap tiga variabel X dalam melihat produktivitas yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*. Penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan keilmuan khususnya dalam kebijakan-kebijakan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* serta penelitian ini dapat dijadikan penyumbangan literatur akademik dalam menentukan apakah variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* memberikan pengaruh signifikan positif atau negatif terhadap produktivitas kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar pembaca mudah memahami isi penelitian ini, Peneliti akan menguraikan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB II :LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, membahas mengenai landasan pemikiran teoritik yang mencakup landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, membahas tentang ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perkembangan Teori Kepemimpinan

Teori *leadership* terus berkembang sebagai bentuk pencarian gaya kepemimpinan yang baik serta efektif. Oleh karena itu, diskusi tentang kepemimpinan telah lama terjadi di bidang pendidikan, bisnis, industri, militer dan layanan kesehatan (Gaol, 2020). Dalam tulisan tentang pengaruh politik dan otoritas parlemen Inggris pada pertengahan abad 19, kata *leadership* diperkenalkan (Bass, 1990). Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain adalah definisi pertama dari kata *leadership*. Peneliti lain kemudian memperluas definisi yang dibuat oleh Katz dan Khan pada tahun 1966 (Mulyani, 2018). Menurut Nikmat (2022), gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai pola tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin bagaimana mempengaruhi pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan dinamis artinya yang dapat berubah tergantung pada pengikut dan keadaannya. Menurut Zaharuddin (2021), menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pikiran, sikap dan tindakan anggota organisasi bawahannya.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal melalui pengembangan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Apriyanto (2020), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif

dapat berhasil jika seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang situasional serta mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan literatur tersebut penulis menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dianggap sebagai tindakan atau sikap yang dapat diamati dan diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan tidak bersifat tetap, melainkan dapat berubah-ubah tergantung pada konteks dan karakteristik pengikut. Selain itu, gaya kepemimpinan dilihat dari dimensi emosional seperti gairah kerja dan kepuasan karyawan dapat mendorong produktivitas.

Saat ini, perkembangan teori kepemimpinan lebih menekankan ke arah sifat (*traits*) dan perilaku (*behavioral*). Dalam studi ini, penulis mengulas mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire* yang menekankan aspek perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis menganut sentralisasi wewenang, dimana atasan memiliki wewenang yang bersifat mutlak (Kevin Bhuana Islami, 2020). Gaya kepemimpinan otoriter melibatkan tingkat kontrol yang tinggi terhadap bawahan (Chiang, 2021). Kepemimpinan otoriter menjalankan kontrol dan otoritas atas pengikutnya, membatasi otonomi serta penentuan nasib sendiri dan sering dikaitkan dengan “sisi gelap” kepemimpinan (Pizzolitto dkk, 2023). Menurut Kadiyono (2020), pemimpin otokratis adalah pemimpin yang tidak tanggung

jawab, tidak mempertimbangkan apa yang dibutuhkan pengikutnya, tidak memberikan *feedback* serta menunda proses pengambilan keputusan (Purwanto dkk, 2020). Gaya kepemimpinan otokratis adalah yang paling kuat dan pembuat kebijakan paling menonjol (Wibowo dkk, 2020). Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini cenderung memusatkan kekuasaan mereka dan menonjolkan jarak kekuasaan antara mereka dan bawahannya (Schoubroeck dkk, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan otokratis cenderung menciptakan struktur kekuasaan yang terpusat, tingkat kontrol yang tinggi dan seringkali menghadirkan tantangan terkait dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta dampaknya terhadap perkembangan individu dalam organisasi.

2.1.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kadiyono (2020), berpendapat indikator gaya kepemimpinan otokratis sebagai berikut:

1. Menghindari tanggung jawab

Pemimpin otokratis cenderung tidak mau atau menghindari tanggung jawab. Ini dapat mencakup ketidakmampuan atau ketidaksediaan untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan atau hasil di tingkat individu atau tim.

2. Tidak memperhatikan kebutuhan pengikut

Pemimpin otokratis tidak memperhatikan kebutuhan atau aspirasi dari anggota tim atau bawahan. Mereka mungkin lebih fokus pada pencapaian

tujuan pribadi atau organisasional tanpa memperhatikan kebutuhan individu yang bekerja di bawahnya.

3. Tidak memberikan umpan balik

Umpan balik merupakan elemen penting dalam pengembangan individu dan peningkatan kinerja. Pemimpin otokratis tidak cenderung memberikan umpan balik, yang dapat merugikan perkembangan profesional dan motivasi anggota tim.

4. Menunda pembuatan keputusan

Pemimpin otokratis seringkali menunda pembuatan keputusan. Ini mungkin terkait dengan keinginan untuk mempertahankan kendali penuh atau ketidakmampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat.

Selain itu, dapat diidentifikasi beberapa indikator gaya kepemimpinan otokratis dalam penelitian menurut Chiang dkk (2021) sebagai berikut:

1. Pembatasan otonomi

Pemimpin otoriter cenderung membatasi otonomi atau kebebasan keputusan yang dimiliki oleh bawahan. Mereka mungkin lebih suka mengendalikan setiap aspek pekerjaan daripada memberikan kebebasan kepada tim untuk mengambil inisiatif.

2. Pengambilan keputusan sentralisasi

Tingkat kontrol yang tinggi dapat tercermin dalam kebijakan sentralisasi pengambilan keputusan. Pemimpin yang otoriter mungkin lebih suka membuat keputusan penting sendiri tanpa melibatkan banyak kontribusi dari bawahan.

3. Penekanan pada kepatuhan

Pemimpin otoriter umumnya menekankan kepatuhan terhadap perintah dan kebijakan. Mereka dapat menggunakan kekerasan atau ancaman sanksi sebagai alat untuk memastikan bahwa bawahan patuh.

2.1.2.2 Dampak Positif dan Negatif Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut (Wahyuni dkk, 2022), (Jamaludin, 2017) dan Northouse, P. G. (2018) dampak positif kepemimpinan otokratis sebagai berikut:

a. Dampak Positif

1. Meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan otokratis (Wahyuni dkk, 2022).
2. Keberhasilan yang mengagumkan tercapai karena keputusan yang diambil dianggap sebagai hal yang tidak dapat ditawar dan hanya hasil yang menjadi fokus utama. (Jamaludin, 2017).
3. Kecepatan pengambilan keputusan karena mereka tidak perlu berkonsultasi atau mempertimbangkan banyak masukan. Ini cocok dalam situasi yang membutuhkan keputusan instan (Northouse, P. G., 2018).

b. Dampak Negatif

Menurut Kurniyatillah (2020) dan Yusria dkk (2020) dampak negatif kepemimpinan otokratis sebagai berikut:

1. Rekan kerja cenderung cepat merasa jenuh karena suasana kerja yang monoton.

2. Menahan emosi positif saat bekerja dapat melemahkan semangat kerja rekan kerja.
3. Atmosfer dan konteks kerja terasa kaku karena pemimpin cenderung menutup diri dan membatasi interaksi komunikasi (Kurniyatillah, 2020).
4. Pemimpin yang otoriter dalam pengambilan keputusan atau seluruh kegiatan sepenuhnya dikontrol oleh pemimpin, sehingga kegiatan bisa saja tidak terarah (Yusria dkk, 2020).

Berdasarkan dampak positif dan negatif gaya kepemimpinan otoriter dapat disimpulkan bahwa meskipun kepemimpinan otoriter mungkin efektif dalam beberapa konteks tertentu, perlu diingat bahwa dampak positif dan negatifnya harus seimbang dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika tim serta organisasi. Pemimpin yang bijak akan mempertimbangkan keadaan dan mencari keseimbangan antara keteraturan dan kebebasan untuk mencapai kinerja tim yang optimal.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan tanggung jawab kepada yang dipimpin dan secara konsisten melibatkan karyawan sebagai kelompok yang utuh dalam mengambil keputusan tentang solusi masalah (Anabella & Bintari, 2023). Namun, menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan musyawarah dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis juga mencakup pemimpin yang terbuka terhadap kritik, saran, dan memperhatikan kebutuhan karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis merujuk pada kemampuan mempengaruhi individu lain agar bekerja sama menuju tujuan yang telah disepakati, dengan menggagas rencana kegiatan yang disetujui secara bersama antara pemimpin dan anggota tim (Djunaedi, 2018). Dengan kata lain pimpinan selalu memprioritaskan kolaborasi dan kerja tim dalam mencapai tujuan. Selain itu, seorang pemimpin dapat menerima kritik dan saran dari bawahannya. Para bawahannya secara aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan mempertimbangkan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis diarahkan untuk membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap individu memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Keterlibatan aktif bawahan, musyawarah dan penerimaan terhadap berbagai sudut pandang menjadi poin utama dalam membangun atmosfer atau suasana demokratis di dalam perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki beberapa indikator menurut (Anabella & Bintari, 2023) sebagai berikut:

1. Pemberian tanggung jawab

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memberi kepercayaan dan tanggung jawab kepada anggota tim, mengakui kemampuan mereka untuk berkontribusi.

2. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

Pemimpin demokratis mengajak karyawan terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan suasana dimana keputusan diambil secara bersama-sama sebagai kelompok.

3. Kerjasama dalam menyelesaikan permasalahan

Pemimpin demokratis mendorong kerjasama dan kolaborasi dalam menemukan solusi permasalahan, dengan melibatkan semua anggota tim sebagai satu kesatuan.

Selain itu, dapat diidentifikasi beberapa indikator kepemimpinan demokratis menurut Busro (2018) sebagai berikut:

1. Musyawarah dan pengambilan keputusan bersama

Pemimpin demokratis mendukung musyawarah dan menggandeng karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan diambil bersama melalui dialog dan konsensus.

2. Kerja sama dan tim kerja

Terdapat penekanan kuat pada kerja sama di antara anggota tim. Pemimpin demokratis mendorong kolaborasi dan pembagian tanggung jawab di antara anggota tim.

3. Keterbukaan terhadap ide baru

Pemimpin demokratis terbuka terhadap ide-ide baru dan inovasi. Mereka memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan gagasan-gagasan segar yang dapat meningkatkan kinerja tim.

4. Penerimaan terhadap kritik dan saran

Pemimpin demokratis menerima kritik dan saran sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan. Mereka memotivasi karyawan untuk memberikan umpan balik konstruktif.

5. Pemahaman terhadap kebutuhan karyawan

Pemimpin demokratis memahami dan memperhatikan kebutuhan individu di tim. Mereka bersedia untuk membantu menciptakan tempat kerja di mana pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan didukung.

6. Keterlibatan dan partisipasi aktif

Pemimpin demokratis mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.

2.1.3.2 Dampak Positif dan Negatif Gaya Kepemimpinan Demokratis

Penelitian Mustika dkk (2022) dengan judul Konsep Kepemimpinan Demokratis Dalam Membuat Keputusan di Lingkungan Sekolah. Berikut dampak positif dan negatif kepemimpinan demokratis:

a. Dampak Positif

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih fleksibel dan harmonis.
2. Anggota merasa dibutuhkan dan dihargai apabila membuat keputusan dan kebijakan dilakukan melalui diskusi.
3. Mengajukan pendapat dan saran dapat mengembangkan daya kreatif dari bawahan.

4. Karena merasakan perhatian akan meningkatkan semangat anggota.
5. Pemimpin dan bawahan yang sejalan dapat meminimalisir terbentuknya kubu oposisi.

b. Dampak Negatif

1. Karena bawahan terlibat dalam membuat keputusan secara musyawarah, proses pengambilan keputusan sangat lama.
2. Dianggap sulit untuk mencapai kesepakatan karena banyaknya pendapat yang berbeda.
3. Risiko konflik muncul apabila keputusan yang dibuat tidak sejalan dengan keputusan para anggota.

Berdasarkan dampak positif dan negatif gaya kepemimpinan demokratis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi dan keterlibatan anggota tim, tetapi juga dapat menghadapi kendala dalam kecepatan pengambilan keputusan dan penanganan perbedaan pendapat. Oleh karena itu, implementasi gaya kepemimpinan ini memerlukan keterampilan manajemen konflik dan kemampuan untuk memfasilitasi proses musyawarah secara efektif.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Asal usul istilah *laissez-faire* berasal dari bahasa Perancis dan bermakna “izin bertindak” yang merujuk pada jenis kepemimpinan yang lebih pasif. Maryadi & Mustapa (2017), mengemukakan gaya kepemimpinan *laissez faire* melibatkan kendali bebas. Dalam hal ini bukan berarti tidak adanya pemimpin. Metode ini menganggap bahwa suatu tugas diberikan kepada kelompok yang

memutuskan metodenya sendiri untuk mencapai tujuan dan kebijakan perusahaan. Pemimpin hanya melakukan peran penasihat.

Menurut Susanto (2017), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* memungkinkan pengikut agar menentukan keputusan sendiri karena pemimpin minim terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Namun, pengikut tetap bertanggung jawab atas hasil kerjanya (Pakarti, 2021). Sedangkan menurut Al-Malki & Juans (2018), pemimpin *laissez-faire* percaya pada kemampuan karyawannya untuk mengalihkan tanggung jawab dan menghindari proses pengambilan keputusan. Secara khusus, para pemimpin menyerahkan pada manajer dan karyawan wewenang untuk membuat keputusan (Sulistiyani dkk, 2022).

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* didefinisikan sebagai pendekatan dengan memberi kebebasan serta kendali kepada anggota kelompok atau perusahaan untuk menentukan teknik dan strategi dalam mencapai tujuan. Meskipun pemimpin hadir, peran mereka lebih sebagai penasihat daripada pengambil keputusan aktif.

2.1.4.1 Indikator Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Sebagai berikut Indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* menurut Maryadi & Mustapa (2017):

1. Seorang pemimpin sebagai penasihat

Pemimpin memainkan peran lebih sebagai penasihat daripada pengambil keputusan utama. Pemimpin memberikan saran, bimbingan, atau dukungan, namun tidak secara aktif mengendalikan atau memerintah.

2. Kebebasan dalam menentukan teknik dan strategi

Kelompok memiliki kebebasan untuk menentukan teknik-teknik dan yang dianggap paling efektif untuk mencapai tujuan. Tugas dan tanggung jawab diberikan kepada kelompok untuk menemukan solusi mereka sendiri.

3. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Anggota kelompok memiliki peran aktif dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan diambil secara kolaboratif oleh anggota kelompok, bukan hanya oleh pemimpin.

4. Keterlibatan minim pemimpin

Pemimpin tidak terlibat secara intensif dalam pengaturan detail tugas atau strategi pelaksanaan. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada kelompok untuk menyelesaikan tugas mereka tanpa campur tangan yang berlebihan.

Dalam penelitian Sulistiyani dkk (2022) menjelaskan indikator kepemimpinan *laissez-faire* sebagai berikut:

1. Kontrol dan koreksi

Kepemimpinan *laissez-faire* cenderung minim dalam hal kontrol dan koreksi. Bawahan diberi wewenang penuh oleh pemimpin untuk membuat keputusan serta mengeksekusi pekerjaan yang tidak memiliki peran pemimpin yang signifikan. Oleh karena itu, kontrol dan koreksi lebih bergantung pada inisiatif dan tanggung jawab individu.

2. Keleluasaan dan tanggung jawab

Dalam kepemimpinan *laissez-faire* keleluasaan sangat tinggi. Bawahan diberi otonomi sepenuhnya oleh pemimpin agar membuat keputusan,

menetapkan cara bekerja dan mengelola tugas mereka sendiri. Tanggung jawab juga ditempatkan pada bawahan, yang diharapkan untuk mengelola diri mereka sendiri dan mencapai tujuan tanpa arahan yang ketat dari pemimpin.

3. Kebijakan

Kebijakan dalam kepemimpinan *Laissez-Faire* berkaitan dengan pemimpin yang mampu memahami kapan harus memberikan keleluasaan dan kapan harus memberikan dukungan. Kebijakan diperlukan untuk menilai sejauh mana bawahan dapat mandiri tanpa pengawasan terlalu ketat dan sejauh mana intervensi pemimpin diperlukan. Pemimpin dalam model ini perlu bijaksana dalam memahami dinamika tim dan memfasilitasi pertumbuhan sendiri pada anggota tim.

2.1.4.2 Dampak Positif dan Negatif Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Berikut dampak positif dan negatif kepemimpinan *laissez faire* dijelaskan dalam penelitian (Anggreta Queen Lorena, 2019):

a. Dampak Positif

1. Bawahan akan mengembangkan kemampuannya, daya kreativitasnya dan rasa tanggung jawabnya dalam memikirkan dan memecahkan masalah.
2. Proses lebih cepat karena bawahan tidak bergantung pada atasan dan dapat menunjukkan masalah yang dianggap penting.

b. Dampak Negatif

1. Jika bawahannya dibiarkan terlalu bebas tanpa pengawasan dapat menyebabkan penyimpangan dari peraturan yang berlaku dan salah

tindak, juga dapat memakan banyak waktu apabila bawahannya kurang pengalaman.

2. Pemimpin sering menjauhkan diri dari bawahan karena sibuk dengan tanggung jawabnya sendiri. Beberapa orang membuat tujuan tanpa aturan.
3. Seseorang dalam kelompok lain dapat mengkambinghitamkan sesuatu, tidak stabil, tertekan atau tidak aman.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* terdapat dampak positif dan negatif yang mencakup kemungkinan pengembangan kemampuan dan kreativitas bawahan, serta kebebasan untuk menyampaikan masalah dengan cepat. Namun, dampak negatifnya melibatkan potensi penyimpangan, kurangnya pengawasan yang dapat menyebabkan pelanggaran aturan, pemimpin yang terlalu sibuk sendiri tanpa tujuan yang jelas dan kelompok yang kurang stabil serta merasa tidak aman.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Definisi Produktivitas Kerja

Semua ahli memiliki definisi berbeda tentang produktivitas. Penulis menggali beberapa definisi mengenai pengertian produktivitas dari pendapat para ahli untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam.

Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dan sumber daya yang digunakan secara keseluruhan (input), menurut Elbandiansyah (2019). Produktivitas juga mencakup perbandingan antara hasil yang dicapai dan kontribusi tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja adalah kapasitas individu atau kelompok individu untuk menciptakan barang dan layanan dalam batas waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, penulis mengatakan bahwa kemampuan bisa dijelaskan sebagai keterampilan fisik. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keterampilan dapat diartikan sebagai keahlian dalam menyelesaikan suatu tugas dengan baik.

Produktivitas merupakan perbandingan antara masukan (input) dan keluaran (output) menurut Hasibuan dalam Busro (2018). Dengan peningkatan produktivitas, sistem kerja akan meningkat, efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga akan meningkat, serta keterampilan tenaga kerja akan meningkat pula. Produktivitas menurut Mila Badriyah (2017), adalah perbandingan antara hasil kerja, bahan, waktu dan tenaga yang digunakan untuk memproduksi barang maupun jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif, sambil mempertahankan kualitas yang dihasilkan (Wahyuningsih, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk menghitung suatu produktivitas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Hasil kerja}}{\text{Bahan} + \text{waktu} + \text{tenaga}}$$

Atau

$$\frac{\text{Total output}}{\text{Total input}}$$

Khairunisa Nur Baiti (2020), berpendapat bahwa produktivitas adalah ketika sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menghasilkan *output*

(keluaran) dalam jumlah yang produktif. Dapat diartikan bahwa produktivitas sebagai proses yang mengutamakan *output* (keluaran) yang dihasilkan oleh sumber daya manusia adalah perbandingan antara masukan dan keluaran.

Produktivitas kerja juga mencerminkan sikap mental, menurut Sutrisno (2017). Dalam hal ini, sikap mental yang penulis maksud adalah selalu meningkatkan apa yang telah ada dan memperbaikinya. Kepercayaan seseorang bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih baik dibandingkan hari sebelumnya dan hari selanjutnya lebih baik dibandingkan hari ini.

Beberapa pendapat di atas kesimpulannya adalah hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja melibatkan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas kemudian mendapatkan hasil dari sumber daya yang ada baik itu dalam bentuk *input* maupun *output*.

2.1.5.2 Indikator Produktivitas Kerja

Diperlukan indikator Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan dari pendapat Edy Sutrisno (2017) dalam Khairunisa Nur Baiti (2020) sebagai berikut:

1. Keahlian atau kemampuan

Profesionalisme seseorang dilihat dari kemampuannya dalam bekerja. Kemampuan menjadi bekal sekaligus menjadi kekuatan seorang karyawan agar dapat menuntaskan pekerjaan yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Fokus agar memperbaiki pencapaian yang diperoleh. Meningkatkan efisiensi kerja perusahaan serta menambah jumlah *output* dalam pekerjaan merupakan usaha yang perlu dilakukan.

3. Semangat kerja

Karyawan dapat mengevaluasi hasil sebelumnya dengan berupaya untuk meningkatkan performa dan prestasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Untuk meningkatkan hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan seseorang, pengembangan diri secara konsisten dilakukan. Setiap karyawan akan menemukan tantangan dan harapan selama proses pengembangan diri. Menemui tantangan akan mendorong mereka untuk bersaing secara sehat dan munculnya harapan akan mempengaruhi keinginan mereka untuk memperbaiki keterampilan.

5. Mutu

Menaikkan kualitas dan mutu dari yang sebelumnya akan membantu produktivitas perusahaan lebih meningkat.

6. Efisiensi

Selama berlangsungnya proses kerja selalu membandingkan sumber daya yang dipakai dengan apa yang dihasilkan.

Selain itu, dari penelitian Darmawan Hulu & Telaumbanua (2022) indikator produktivitas menurut Wartana sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan yang mendorong diri agar dapat menggerakkan semua bagian dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Kemampuan berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, menimbulkan semangat kerja yang positif.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak diragukan lagi bahwa semua karyawan merasa rendah diri tentang kemampuan mereka. Namun, orang yang produktif cenderung memperkuat keyakinan mereka.

3. Dalam pekerjaan selalu bertanggung jawab

Setelah membangun kepercayaan diri serta motivasi, akan lebih mudah menjalankan tugas serta kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab.

4. Mampu mengatasi permasalahan

Ada kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab atau memenuhi tugas. Tetapi, gerakan yang cepat dan tepat adalah ciri orang yang produktif.

5. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya tetap dapat berkontribusi dengan baik dimanapun dan kapanpun. Tetap bersemangat dan bekerja keras meskipun situasi sulit.

6. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Memiliki potensi dalam bekerja merupakan indikator penting karena produktivitas yang baik diukur dari kemampuan dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang dapat diandalkan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Perusahaan harus memperhatikan komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas, jika perusahaan tersebut ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka. Namun, faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari dalam pengamatan penulis ada lima (5). Kelima faktor ini dimuat di dalam teori menurut Anoraga dalam Busro (2018) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Efektif

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh positif pada produktivitas. Ahli seperti Peter Drucker dan Warren Bennis menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* adalah variabel X dalam penelitian ini serta produktivitas sebagai variabel Y. Untuk membuktikan apakah ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati & Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintahan Daerah. Dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Motivasi Karyawan

Abraham Maslow dan Frederick Herzberg dua ahli psikologi, menekankan pentingnya motivasi dalam produktivitas. Motivasi karyawan yang tinggi, baik melalui kebutuhan hierarki Maslow atau faktor-faktor kepuasan Herzberg, dapat

meningkatkan kinerja dan produktivitas. Seperti penelitian yang sudah dilakukan Suryani dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Tuntex Garment Indonesia.

3. Lingkungan Kerja

Faktor seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan dan desain ergonomis lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Ahli manajemen seperti Elton Mayo dan Frederick Taylor mengemukakan pentingnya kondisi kerja yang memadai. Penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan

Produktivitas dan efisiensi dapat meningkat disebabkan oleh pengembangan keterampilan dan pelatihan karyawan. Dalam penelitian Rozi dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan dengan hasil bahwa secara simultan pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Insentif dan Gaji

Kondisi ekonomi dan kebijakan organisasi, termasuk sistem insentif dan struktur gaji juga dapat mempengaruhi produktivitas. Penelitian Rauuf dkk (2022) dengan judul Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. Menyatakan hasil penelitiannya adalah variabel upah dan insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Merujuk dari artikel Rahman (2017), dengan judul Perkembangan Teori Kepemimpinan dan Pandangan dalam Konsep Islam, menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan islam pada dasarnya berasal dari cara Nabi Muhammad SAW memimpin dalam mewujudkan visinya dan menyebarkan risalah Allah SWT di dunia. Sepanjang sejarah telah terbukti nyata bahwa gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW mampu berhasil di seluruh dunia. Buku berjudul “Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah” yang ditulis oleh Michael H. Hart memosisikan Nabi Muhammad SAW sebagai urutan pertama.

Imamah dapat didefinisikan sebagai peran yang diberikan kepada seorang individu yang diutus oleh Allah SWT sebagai nabi dan rasul. Selain itu, imamah juga merujuk pada kepemimpinan, baik dalam pengertian sempit maupun luas (Alauddin, 2021). Dalam Al-Qur’an dikatakan bahwa imam itu terdiri dari dua:

1. Imam haq, yaitu imam yang mengajak manusia kepada kemaslahatan dan kebaikan.
2. Imam batil, yaitu imam yang menyeru para pengikutnya kepada kerusakan.

Sebagaimana berdasarkan firman Allah SWT: “ Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami” (As-Sajdah:24). Dalam ayat lain dikatakan: “ Dan kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin yang menyeru (manusia) ke neraka dan pada hari kiamat mereka tidak akan ditolong” (Al-Qashash: 41).

Berdasarkan pandangan Al-Qur’an diatas disimpulkan bahwa gagasan dibalik teori kepemimpinan islam yaitu gaya kepemimpinan terdapat dua model, yakni kepemimpinan *imamul bathil* (bathil) dan kepemimpinan *imamul haq* (haq).

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini, serta sebagai dasar argumen penulis dalam menjustifikasi hipotesis sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Irmawati, Henny Welsa, 2021)	Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)	Kuantitatif	Dalam penelitian ini 1. Kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Kesejahteraan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	(Ony, 2019)	Kepemimpinan	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
		Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil dan Menengah Kuliner Khas Palembang)		otokratis tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap capaian kinerja bisnis pada industri kecil dan menengah kuliner khas Palembang.
3.	(Noneng R Sukatmadiredja, Kuswandi, 2017).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama Gresik	Kuantitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Secara simultan kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. 2. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja. sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4.	(Lintar Pakarti, 2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi <i>Millenial</i> Studi Pada Karyawan Ublixmedia	Kuantitatif	Dalam penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> dan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi <i>millenial</i> .
5	(Sulistiyani dkk, 2022)	Model Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Dalam Meningkatkan Kinerja: Peran Mediasi Motivasi	Kuantitatif	Dalam penelitian ini bahwa: 1. Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> , dan suasana lingkungan kerja berpengaruh

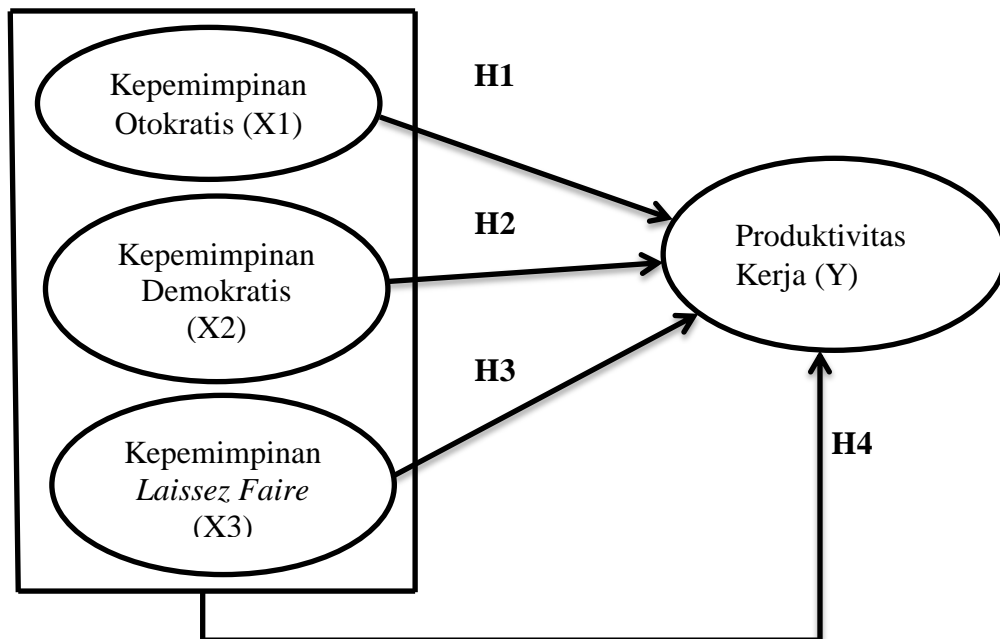
No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i> , dan suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 3. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i> terhadap kinerja tetapi motivasi mampu memediasi pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sumber: Data penelitian yang diambil dari beberapa sumber

Dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah ruang lingkup penelitian. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan pada bab 2 maka, penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan:

→ : Berpengaruh secara parsial

┌→ : Berpengaruh secara simultan

X : Variabel independen

Y : Variabel dependen

2.3 Hipotesis

Penulis dapat mengemukakan dugaan sementara sebagai berikut berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian:

H1 : Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari.

- H2** : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari.
- H3** : Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari.
- H4** : Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Langgak Inti Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis meneliti mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* sebagai variabel X dan produktivitas kerja sebagai variabel Y yang dilakukan di PT. Langgak Inti Lestari. Mengingat ruang lingkup dalam kajian ini penulis sebagai seorang mahasiswi jurusan manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode pendekatan dengan tujuan menganalisis subjek penelitian yang menggunakan perhitungan statistik, yaitu angka-angka (Sugiyono, 2017).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT Langgak Inti Lestari, sesuai dengan data yang dikumpulkan dari bagian Personalia PT Langgak Inti Lestari adalah 124 karyawan. Populasi merupakan area generalisasi yang melibatkan objek maupun subjek dengan memperoleh ciri-ciri serta kualitas yang ditentukan penulis agar diamati yang selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1
Jumlah Populasi PT. Laggak Inti Lestari

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Staff	9
2	Kantor dan umum	16
3	Keamanan	9
4	Sortasi	19
5	Proses 1	17
6	Proses 2	18
7	Bengkel	13
8	Laboratorium	9
9	Kandir Pekanbaru	14
	Total	124

Sumber: Personalia PT. Laggak Inti Lestari, 2023

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017), sampel merujuk pada sebagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2017) juga menyatakan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Namun, jika jumlah subjek melebihi 100, maka disarankan untuk mengambil 10-15% atau 15-25% dari populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini populasi melebihi 100 orang yaitu 124, maka mengambil 10% dari populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik simple random sampling dimana anggota sampel dari populasi diambil secara acak. Artinya setiap responden memiliki peluang yang sama. Dalam penelitian ini, untuk pengambilan sampel penulis menggunakan perhitungan Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diambil

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima yaitu: e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 124 orang dengan persentase kelonggaran ketelitian yang digunakan adalah 0,1 (10%) dan hasil perhitungannya dapat dibulatkan untuk mencapai kelayakan sebagai berikut:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,01)}$$

$$n = \frac{124}{1 + 1,24}$$

$$n = \frac{124}{2,24}$$

n = 55,35 jika dibulatkan menjadi 55 responden.

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 55 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau dapat diukur, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini, data kuantitatif dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Langgak Inti Lestari yang menjadi responden. Sementara itu, data kualitatif, seperti yang diuraikan oleh Sugiyono (2017), meliputi data dalam

bentuk gambar, skema dan kata. Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan observasi.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber, termasuk:

1. Data Primer

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara yang dilakukan oleh penulis untuk mengidentifikasi masalah di objek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*, sementara variabel dependennya adalah produktivitas. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung disampaikan kepada pengumpul data, tetapi melalui dokumen atau pihak lain (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi informasi tentang jumlah karyawan dan profil PT. Langgak Inti Lestari.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2017), mengatakan observasi sebagai teknik pengumpulan data untuk mengamati gejala-gejala alam, interaksi manusia serta

proses kerja. Dalam penelitian ini, pengamatan penulis digunakan untuk mengeksplorasi permasalahan awal penelitian pada latar belakang masalah. Dalam hal mengkaji tentang bagaimana dinamika variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* mempengaruhi produktivitas kerja.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah sebuah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data saat melakukan pengambilan data primer yang menginvestigasi hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* sebagai variabel independen, serta produktivitas sebagai variabel dependen.

3.4.3 Wawancara

Penelitian ini menerapkan wawancara semi terstruktur. Wawancara model seperti ini dapat dilakukan dengan lebih leluasa daripada wawancara terstruktur dan peneliti dapat memfasilitasi dan memfokuskan pertanyaannya dengan bantuan panduan wawancara (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan penelitian setiap variabel termasuk gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen.

3.4.4 Dokumentasi

Dokumentasi didefinisikan sebagai rekaman peristiwa masa lalu, menurut (Sugiyono, 2017). Dokumentasi dapat berbentuk gambar, karya-karya atau

tulisan. Dalam penelitian ini hasil dokumentasi yang diperoleh penulis adalah dokumentasi wawancara penulis dengan pengawas pabrik dan *list* pertanyaan pada saat wawancara setiap variabel yang ada dalam penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menggambarkan variabel-variabel yang diteliti berupa jenis, nama, subvariabel, indikator, pengukuran variabel dan skala yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Sugiyono (2017), mengatakan variabel merupakan segala sesuatu yang bentuknya ditetapkan oleh peneliti agar suatu penelitian bisa memperoleh informasi serta dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan landasan teori, maka definisi operasional variabel dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
1.	Produktivitas kerja merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas kemudian mendapatkan hasil dari sumber daya yang ada baik itu dalam bentuk <i>input</i> maupun <i>output</i> . Elbandiansyah (2019), Sinungan dalam Busro (2018), Hasibuan dalam Busro (2018), Mila Badriyah (2017), (Khairunisa Nur Baiti, 2020), Sutrisno (2017).	(Darmawan Hulu & Telaumbanua, 2022): 1. Kemampuan memotivasi diri 2. Membangun rasa percaya diri 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4. Mampu mengatasi permasalahan 5. Memberikan kontribusi yang positif 6. Memiliki potensi dalam	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
		pekerjaan	
2.	<p>Kepemimpinan otokratis cenderung menciptakan struktur kekuasaan yang terpusat, tingkat kontrol yang tinggi, dan seringkali menghadirkan tantangan terkait dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta dampaknya terhadap perkembangan individu dalam organisasi.</p> <p>(Kevin Bhuana Islami, 2020), (Chiang dkk, 2021), (Pizzolitto dkk, 2023), Kadiyono (2020), Wibowo dkk 2020.</p>	<p>Menurut (Chiang dkk, 2021):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembatasan otonomi 2. Pengambilan keputusan sentralisasi 3. Penekanan pada kepatuhan 	Ordinal
3.	<p>Gaya Kepemimpinan Demokratis diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap individu memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Keterlibatan aktif bawahan, musyawarah dan penerimaan terhadap berbagai sudut pandang menjadi poin utama dalam membangun atmosfer atau suasana demokratis di dalam perusahaan.</p> <p>(Anabella & Bintari, 2023), Busro (2018), (Djunaedi, 2018).</p>	<p>Menurut Busro (2018):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Musyawarah dan pengambilan keputusan 2. Kerjasama dan tim kerja 3. Keterbukaan terhadap ide baru 4. Penerimaan terhadap kritik dan saran 5. Pemahaman terhadap kebutuhan karyawan 6. Keterlibatan dan partisipasi aktif 	Ordinal
4.	<p>Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> didefinisikan sebagai pendekatan yang memberikan kebebasan dan kendali kepada anggota kelompok atau perusahaan untuk menentukan teknik dan strategi dalam mencapai tujuan. Meskipun pemimpin hadir, peran mereka lebih sebagai penasihat daripada pengambil keputusan aktif.</p>	<p>Menurut Maryadi & Mus tapa (2017):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin sebagai penasihat 2. Kebebasan dalam menentukan 	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
	Maryadi & Mustapa (2017), Susanto (2017), Al-Malki & Juans (2018).	teknik dan strategi 3. Partisipasi dalam pengambilan keputusan 4. Keterlibatan minim pemimpin	

Sumber: Rangkuman dari landasan teori

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian merujuk pada perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial atau alam yang diamati atau yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* sebagai variabel independen, serta produktivitas sebagai variabel dependen.

3.6.1 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, digunakan pengukuran dengan skala Likert. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, atau persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala ini memberikan penilaian berbobot pada setiap jawaban yang disediakan.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Menggunakan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

Validitas hasil penelitian bergantung pada kecocokan alat pengukuran yang dipakai, yang dalam hal ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendukung tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Untuk menguji keabsahan data tersebut diperlukan berbagai macam pengujian sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Validitas kuesioner terbukti jika pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid ketika:

- a. $R_{hitung} > R_{tabel}$ (tingkat signifikansi 5%) pertanyaan dinyatakan valid.
- b. $R_{hitung} < R_{tabel}$ (tingkat signifikansi 5%) pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *bivariate pearson* atau produk momen individu. Untuk menganalisisnya cara mengkorelasikan setiap skor total dengan skor item.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dianggap reliabel jika tanggapan individu terhadap pertanyaan atau

pernyataan tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode pengukuran sekali atau one shot method. Jika nilai Cronbach alpha melebihi 0,60, variabel tersebut dianggap memiliki kredibilitas yang memadai (Sugiyono, 2018).

3.7 Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis data dalam penelitian ini untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam proses identifikasi masalah. Analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya (Sugiyono, 2017). Proses analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pengumpulan data berdasarkan variabel dari seluruh populasi responden, distribusi data untuk setiap variabel yang diselidiki, dan penyelesaian masalah, yaitu melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan yaitu melakukan analisis TCR (Tingkat Capaian Responden) dengan menggunakan setiap variabel dalam bentuk gabungan dengan data distribusi frekuensi hasil. Sugiyono (2017), mengatakan definisi interpretasi penilaian didasarkan pada tanggapan dari responden ditetapkan sebagai berikut: Setiap survei memiliki rentang skor antara 1 hingga 5, atau rentang 20% hingga 100%. Oleh karena itu, kita dapat menentukan kriteria yaitu:

Tabel 3.4
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup baik
4	21% - 40%	Kurang baik
5	0% - 20%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Untuk mendapatkan makna dari skor ini, berdasarkan jawaban responden dengan nilai skor jawaban, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan interpretasi skor ini. Perbandingan ini dapat dilihat seperti berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban

N = Skor ideal

Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa TCR (Tingkat Capaian Responden) merupakan suatu metode evaluasi di mana individu yang dinilai ditempatkan berdasarkan tingkatnya dalam berbagai karakteristik yang dinilai.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa model regresi guna meningkatkan keakuratannya dan mengurangi potensi kesalahan.

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021).

Signifikansi Asymp. (2-Tailed) dibandingkan dengan nilai alpha 5%, sehingga jika nilai Signifikansi Asymp. (2-Tailed) lebih besar dari 0,05, maka diasumsikan bahwa populasi tersebut mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2021).

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2021). Jika variabel bebasnya lebih dari satu, perlu dilakukan uji multikolinearitas. Faktor inflasi ragam, atau *variance inflation factor* (VIF), adalah ukuran (kualitas) yang pakai untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas dalam regresi linear yang terlibat lebih dari dua variabel bebas. Multikolinearitas yang signifikan ditemukan dengan nilai VIF dibawah 10 (Sriningsih dkk, 2018).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas biasanya dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Jika titik-titik pada sumbu Y tersebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi dampak dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, dengan tujuan menentukan apakah terdapat hubungan fungsi antara satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Contohnya, dalam studi

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Laggak Inti Lestari, persamaan regresinya dapat dirumuskan seperti berikut:

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Otokratis

X₂ = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X₃ = Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

3.9.1 Uji Hipotesis

3.9.2 Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah parameter yang mengindikasikan seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (Widarjono, 2017). Jika nilai koefisien determinasi estimasi mendekati angka 1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Sebaliknya, variabel independen menunjukkan penjelasan yang lebih buruk untuk variabel dependennya apabila koefisien determinasi lebih rendah dari 1 atau lebih dekat dengan 0. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.9.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dilakukan uji t. Dengan tingkat signifikansi 5%, jika nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumusnya sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, yang menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang menandakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

$$t_{hit} = \text{Koefisien Regresi}$$

Dengan tingkat signifikansi 5% nilai t-statistik tabel ditentukan dan derajat kebebasan $df = n - 2$, n adalah jumlah observasi.

Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.9.4 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tujuan uji F adalah untuk mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai uji F didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, yang menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang menandakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan signifikansi hipotesis ini, uji F hitung dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Pembuktian hipotesis secara statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

H_a : Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.

H_0 : Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari.

Keputusan yang dibuat untuk membuktikan hipotesis adalah:

1. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, atau jika nilai signifikansi yang diperoleh dari perangkat lunak statistik

seperti SPSS $< 5\%$, maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

2. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, atau jika nilai signifikansi yang diperoleh dari perangkat lunak statistik seperti SPSS $>$ dari 5% , maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.