

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *Laissez-Faire*  
TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI  
SEKRETARIAT DPRD  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**MAYA SAFIRA**

**17.860.0173**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/10/24

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *Laissez-Faire*  
TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI  
SEKRETARIAT DPRD  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagian Salah Satu Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**MAYA SAFIRA  
17.860.0173**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Sekretarian DPRD Kota Medan


Nama : Maya Safira

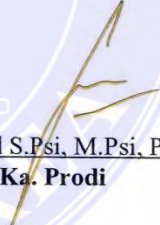
NPM : 178600173

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

  
Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog  
**Pembimbing**

  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
**Dekan**

  
Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog  
**Ka. Prodi**

Tanggal Lulus: 29 Agustus 2024

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentudalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2024



Maya Safira  
178600173

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

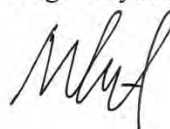
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Safira  
NPM : 178600173  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Dibuat di  
Medan, 29 Agustus 2024  
Yang Menyatakan:



(Maya Safira)

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *LAISSEZ-FAIRE* TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

OLEH :

MAYA SAFIRA  
17.860.0173

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. sampel ditetapkan berdasarkan hasil *Screening test* sehingga didapati 38 pegawai. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan skala Guttman untuk mengukur skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan data dokumentasi untuk mengukur kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 64,840 - 0,280X$  dideskripsikan bahwa setiap terdapat kenaikan pada gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,280 satuan atau -0,28%. Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan melalui nilai  $F_{hitung} 2,833 < F_{tabel} 4,1$  dan  $sig\ 0,001 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hasil koefisien determinan ( $r^2$ ) antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan kinerja yaitu  $r^2 = 0,324$ , mendeskripsikan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* memberi sumbangsih kepada kinerja sebesar 32,4%.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Kinerja

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MEDAN CITY DPRD SECRETARIAT**

**BY :**

**MAYA SAFIRA  
17.860.0173**

*Research was conducted to determine the influence of the Laissez-Faire leadership style on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office. The research hypothesis is that there is a positive influence between the Laissez-Faire leadership style on the performance of Medan City DPRD Secretariat employees. The sample was determined based on the results of the screening test so that 38 employees were found. The research used a purposive sampling technique. Data collection uses the Guttman scale to measure the Laissez-Faire leadership style scale and documentation data to measure employee performance. Based on the regression equation  $Y = 64.840 - 0.280X$ , it is described that every time there is an increase in the Laissez-Faire leadership style, performance will decrease by -0.280 units or -0.28%. The results of the hypothesis test concluded that there was a negative influence between the Laissez-Faire leadership style on employee performance as evidenced by the  $F_{count}$  value of  $2.833 < F_{table} 4.1$  and  $sig\ 0.001 < 0.05$ , so it was concluded that the hypothesis was rejected. The results of the determinant coefficient ( $r^2$ ) between the Laissez-Faire leadership style and performance are  $r^2 = 0.324$ , describing the Laissez-Faire leadership style as contributing 32.4% to performance.*

**Keywords: Laissez-Faire Leadership Style, Performance**



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Maya Safira, lahir di Kota Medan pada tanggal 01 Mei 2000 dari Ibu Ernizal,A.Md.Kep dan Ayah Alm. Julfefri S.Kom beserta Ayah Alm. Muhammad Nasril, S.E. Penulis merupakan anak pertama dari 4 bersaudara.

Penulis memulai pendidikan sekolah dasar pada tahun 2005 dan menyelesaikannya pada tahun 2011 di SD Negeri 83 Medan. Kemudian pada tahun yang sama langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Swasta Kartika 1-2 Medan dan lulus pada tahun 2014. Lalu penulis langsung melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 12 Medan dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis mendaftar sebagai Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan untuk melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S-1) dan berhasil mendapat gelar sebagai S.Psi pada tahun 2024. Pada saat ini penulis bekerja dan menyibukkan diri sebagai salah satu pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Yang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing skripsi saya serta Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku Ketua Penguji Proposal saya yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Maya Safira

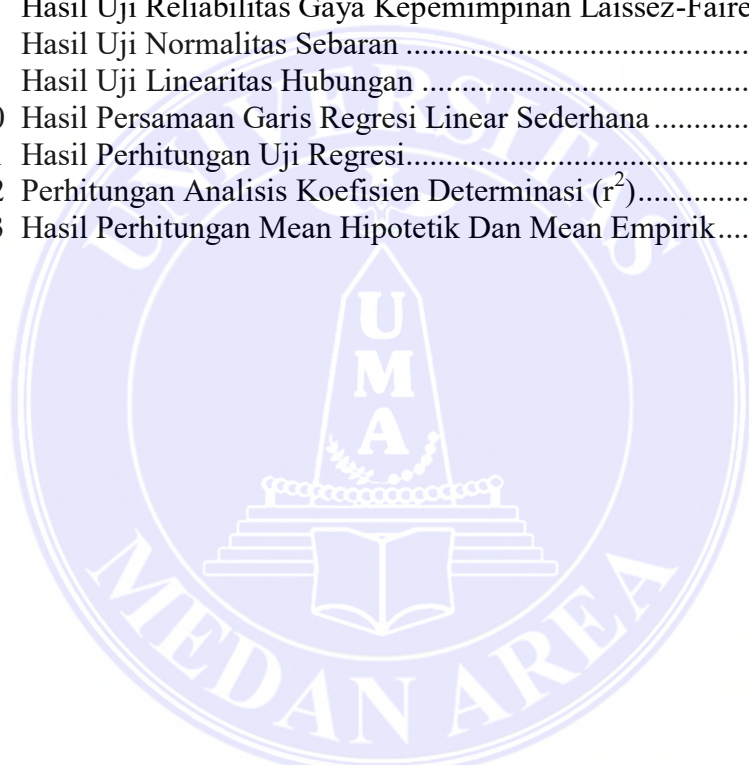
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>X</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Hipotesis Penelitian .....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>16</b>
2.1 Kinerja .....	16
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	16
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.1.3 Aspek Kinerja .....	19
2.2 Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	24
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	24
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	26
2.2.3 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	26
2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.4 Kerangka Konseptual .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Waktu Dan Tempat.....	32
3.1.1 Waktu Penelitian.....	32
3.1.2 Tempat Penelitian .....	32
3.2 Bahan dan Alat .....	33
3.2.1 Bahan .....	33
3.2.2 Alat .....	33
3.3 Metodologi Penelitian .....	34
3.3.1 Tipe Penelitian.....	34
3.3.2 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian .....	34
3.4 Definisi Operasional.....	34
3.4.1 Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	34
3.4.2 Kinerja .....	35
3.5 Subjek Penelitian .....	35
3.5.1 Populasi Penelitian.....	35
3.5.2 Sampel Penelitian .....	35

3.6	Prosedur Kerja .....	36
3.6.1	Persiapan Administrasi .....	37
3.6.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	42
4.1.1.1	Uji Validitas.....	42
4.1.1.2	Uji Reliabilitas.....	43
4.1.2	Uji Normalitas Sebaran.....	44
4.1.3	Uji Linearitas Hubungan.....	45
4.1.4	Uji Hipotesis .....	45
4.1.5	Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik Dan <i>Mean</i> Empirik .....	47
4.1.5.1	Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik .....	47
4.1.5.2	Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Empirik .....	47
4.1.5.3	Kriteria.....	47
4.2	Pembahasan .....	49
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
5.1	Simpulan.....	54
5.2	Saran .....	55
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Data Absensi Pegawai Kantor DPRD Kota Medan Dari Tahun 2018 Sampai Dengan Tahun 2022..... 4
Tabel 2	Hasil Survei Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan 2022 ..... 5
Tabel 3	Rencana dan Realisasi Pelaksanaan Program Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan ..... 6
Tabel 4	Rincian Waktu Penelitian..... 32
Tabel 5	Distribusi Penyebaran Item Skala Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire 40
Tabel 6	Distribusi Item Skala Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Setelah Uji Coba..... 43
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire ..... 43
Tabel 8	Hasil Uji Normalitas Sebaran ..... 44
Tabel 9	Hasil Uji Linearitas Hubungan ..... 45
Tabel 10	Hasil Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana ..... 45
Tabel 11	Hasil Perhitungan Uji Regresi..... 46
Tabel 12	Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )..... 46
Tabel 13	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik..... 48



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Data Hasil <i>Screening</i> Tipe Gaya Kepemimpinan .....	11
Gambar 2 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 3 Kurva Normal Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (X) .....	48
Gambar 4 Kurva Normal Kinerja (Y) .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian .....	62
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	65
Lampiran 3 Data Prasurvei Penelitian.....	67
Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Screening Gaya Kepemimpinan Di Sekretariat DPRD Kota Medan.....	69
Lampiran 5 Rekapitulasi Presentase Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan .....	70
Lampiran 6 Sebaran Data Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .....	71
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	72
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Data .....	75
Lampiran 9 Surat Pengantar Riset Dan Pengambilan Data .....	77
Lampiran 10 Surat Selesai Riset Penelitian Dan Pengambilan Data .....	78



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya pada sebuah organisasi atau perusahaan kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, sehingga penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud. Sebaliknya juga kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab penurunan kinerja disuatu organisasi swasta maupun pemerintahan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Pemimpin dan pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan organisasi karena tanpa keduanya organisasi tidak akan berjalan, oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan peranannya sebagai pemimpin yang baik sehingga dapat memotivasi pegawai agar menghasilkan kinerja yang efisien.

Tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya terutama untuk kemajuan organisasi.

Sebuah perusahaan atau organisasi akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengembangkannya menjadi sosok yang kaya

akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan atau organisasi tersebut dengan baik untuk kedepannya, oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dijadikan sebagai pimpinan dari pegawai yang ada. Hal tersebut senada dengan yang dipaparkan oleh Hasibuan (2020), yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan ataupun organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Maka dari pada itu kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan karena dianggap dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut (Tampi, 2014)

Judge & Robbins (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam hal ini kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2018) pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. Diungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam



menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Darmasto et al., 2014).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan yang kerap disebut Sekretariat DPRD Kota Medan merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Untuk melaksanakan tugas yang menyelenggarakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD, dipastikan adanya tantangan yang kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya.

Sekretariat DPRD Kota Medan sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja DPRD sendiri merupakan lingkungan yang bisa dikatakan sibuk dalam artian tugas yang dilakukan sangatlah banyak dan dalam waktu yang singkat, dalam waktu yang terbilang singkat ini maka laporan harus tepat waktu untuk itu dibutuhkan konsentrasi dan dibutuhkan mental yang kuat dalam menjalankan setiap tugas yang harus diselesaikan dalam memfasilitasi anggota dewan di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Berikut ini merupakan pemaparan terkait tingkat absensi pegawai (tidak hadir tanpa keterangan) pegawai selama 5 (lima) tahun terakhir pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1 Data Absensi Pegawai Kantor DPRD Kota Medan Dari Tahun 2018 Sampai Dengan Tahun 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi							
		Izin	%	Dinas	%	Sakit	%	Absen	%
2018	60	15	37.5	20	50.0	10	25.0	21	52.5
2019	60	17	42.5	21	52.5	13	32.5	29	72.5
2020	60	19	42.2	20	44.4	11	24.4	28	62.2
2021	60	20	42.6	21	44.7	12	25.5	34	72.3
2022	60	25	50.0	22	44.0	15	30.0	39	78.0

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan (2023)

Berdasarkan pemaparan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa tingginya tingkat absensi pegawai yang akhirnya berdampak kepada kinerja pegawai. Diketahui bahwa penyebab tingkat absen pegawai dari tahun ke tahun masih cukup tinggi dikarenakan kurangnya peluang untuk pertumbuhan hal ini dikarenakan setiap Pegawai memiliki tujuan yang berbeda. Selain itu rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat pegawai merasa tidak terawasi dalam bekerja sehingga banyak pegawai yang hadir tidak sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai para pegawai seperti dalam pembuatan rumusan program kerja, mengkoordinasikan hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan, mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas dan membuat laporan pertanggung jawaban.

No	Jenis Layanan	IKM 2022	Konversi	Kategori
1	Pelayanan Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2,929	73,23	kurang baik
2	Pelayanan Jasa Kebersihan Kantor	2,967	74,181	kurang baik
3	Pelayanan Jasa Keamanan Kantor	3,07	76,744	Baik
4	Pelayanan Jasa Surat Menyurat	2,89	72,728	kurang baik
5	Penyediaan Kelompok Pakar / Tim Ahli	2,727	68,169	kurang baik
6	Pelayanan Perjalanan dinas	3,047	76,163	kurang baik
7	Pelayanan Fasilitasi Pembentukan Perda dan Peraturan daerah	3,023	75,581	kurang baik
8	Pelayanan Fasilitasi rapat koordinasi dan konsultasi DPRD	3,121	78,023	Baik
9	Pelayanan keprotokolan dan Fasilitasi Pimpinan DPRD	3,313	82,813	Baik
10	Pelayanan Publikasi Kegiatan DPRD	3,02	75,509	kurang baik
11	Pelayanan Fasilitasi Rapat Pembahasan Kebijakan Anggaran	2,967	74,186	kurang baik
12	Fasilitasi kegiatan rapat dan makan dan minum rapat internal	3,088	77,029	Baik
	<b>Nilai Total IKM SKS 2022</b>	<b>3,013</b>	<b>75,3375</b>	<b>kurang baik</b>

Tabel 2 Hasil Survei Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan 2022

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Medan Tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 2. diatas terlihat bahwa hasil survei pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan 2022 memperoleh nilai 3,013 dengan kategori masih Kurang Baik. Hal ini tentu saja mengindikasikan bahwa ketercapaian kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan masih tergolong rendah. Sekretariat DPRD Kota Medan harus dapat secara bertahap meningkatkan kinerja dari setiap pegawai yang bekerja serta segala bentuk temuan ataupun faktor penghambat yang mempengaruhi penilaian harus segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sehingga Sekretariat DPRD Kota Medan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi pada masa kerja di tahun berikutnya.

Tabel 3 Rencana dan Realisasi Pelaksanaan Program Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

No	Program Kerja	Target Pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan	Selisih Pelaksanaan
1	Rumusan program kerja	3 Hari	1 Minggu	4 Hari
2	Koordinasi hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan	1 Minggu	12 Hari	5 Hari
3	Evaluasi hasil pelaksanaan tugas	1 Minggu	2 Minggu	1 Minggu
4	Membuat laporan pertanggung jawaban	1 Minggu	2 Minggu	1 Minggu

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Medan Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat dengan jelas bahwa jika dilihat dari sisi pelaksanaan program kerja, pelaksanaannya terkesan lambat dan bahkan selalu mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan antara tiga hari sampai satu minggu dan mengalami kertambatan antara empat hari sampai satu minggu. Begitu juga dengan kegiatan pengkoordinasian hubungan kerja sama dengan lembagapemerintahan yang direncanakan selesai dalam satu minggu ternyata baru selesai selama 12 hari atau terlambat selama lima hari, kemudian untuk evaluasi hasil kerja yang direncanakan selesai dalam satu minggu ternyata baru selesai selama dua minggu atau terlambat selama satu minggu dan begitu juga dengan laporan pertanggung jawaban hasil kerja yang direncanakan selesai dalam satu minggu ternyata baru selesai selama dua minggu atau terlambat selama satu minggu.

Berdasarkan hasil prasurevei yang dilakukan kepada beberapa pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, ditemukan fakta bahwa tingginya tngkat absensi pegawai(tidak hadir tanpa keterangan) pegawai selama 5 (lima) tahun dan

minimnya ketercapaian rencana dan realisasi pelaksanaan program kerja pegawai didasari oleh sikap atasan yang terlalu memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai saat bekerja, tanpa adanya proses pengawasan langsung terhadap setiap pekerjaan, minimnya tekanan dan tuntutan dalam bekerja, serta pemimpin memberikan kebebasan dan bersikap santai kepada pegawai dalam bekerja.

Menurut Thoha (2015), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat dinilai sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2017), gaya kepemimpinan terdiri dari 3 (tiga) jenis, yang meliputi : gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan, demokrasi, dan gaya kepemimpinan bebas atau *Laissez Faire*.

Untuk meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik, seorang pemimpin membutuhkan sebuah penerapan gaya kepemimpinan yang dianggap efektif contohnya seperti gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* berlandaskan atas dasar kepercayaan. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* kerap kali melepaskan tanggung jawab dan menghindari tindakan pengambilan keputusan dalam berorganisasi. Secara khusus, para pemimpin ini mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan

langsung kepada manajer masing-masing divisi atau pegawai itu sendiri (Al-Malki & Juan, 2018). Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* juga didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memungkinkan adanya kendali bebas. Gaya ini mengasumsikan bahwa tugas-tugas disajikan kepada suatu kelompok, dan kelompok tersebutlah yang sepenuhnya menentukan tekniknya sendiri untuk mencapai tujuan tersebut, guna mencapai tujuan dan kebijakan organisasi (Sulistiyani et al., 2022). Keuntungan dari penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah para anggota dapat mengembangkan kemampuan dirinya sesuai kapasitas dan keterampilan yang dimiliki (Wijaya & Gischa, 2023).

Walaupun gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* ini terkesan lepas kendali, namun pendekatan ini bukan berarti tidak adanya peran pimpinan sama sekali. Pimpinan memfungsikan dirinya sebagai penasehat Mustafa & Maryadi (2017). Penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* ini sangat meminimalkan adanya keterlibatan pimpinan dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan sehingga pegawai yang memiliki posisi sebagai bawahan memiliki kemungkinan untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya sendiri dan tetap harus bertanggungjawab atas hasil kerja yang dibebankan atasnya (Susanto, 2017).

Gaya kepemimpinan yang tepat dinilai sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut. Seorang pemimpin yang baik akan dapat menularkan optimisme dan pengetahuan yang ia miliki agar para pegawai yang bekerja disana dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Reza, 2010). Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan dan menjaga

tingkat kinerja para pegawainya, Sekretariat DPRD Kota Medan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mempengaruhi para pegawainya agar mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Medan, peneliti terlebih dahulu melakukan proses *Screening* penelitian. *Screening* penelitian tersebut dibuat dengan menggunakan kuesioner yang akan mengacu pada indikator gaya kepemimpinan Otokrasi menurut Kartono (2018), indikator gaya kepemimpinan Demokrasi menurut Daryanto (2011), serta gaya kepemimpinan Laissez *Faire* menurut Adiwilaga (2018) sehingga para pegawai akan memilih dan akan terlihat gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Berikut ini beberapa ciri-ciri perilaku pada tipe gaya kepemimpinan otokrasi berdasarkan indikator gaya kepemimpinan otokrasi yang dikemukakan oleh Kartono (2018) meliputi : 1). Segala keputusan dan kebijakan di tangan pemimpin, 2). Pimpinan sulit menerima kritik dan saran dari bawahan, 3). Keputusan dibuat hanya oleh pimpinan tanpa melibatkan bawahan, 4). Pimpinan bersikap instruktif pada bawahan dengan melakukan komunikasi satu arah, antara pimpinan ke bawahan, 5). Pemimpin memiliki sikap yang tegas dan tidak mentoleransi pelanggaran yang terjadi

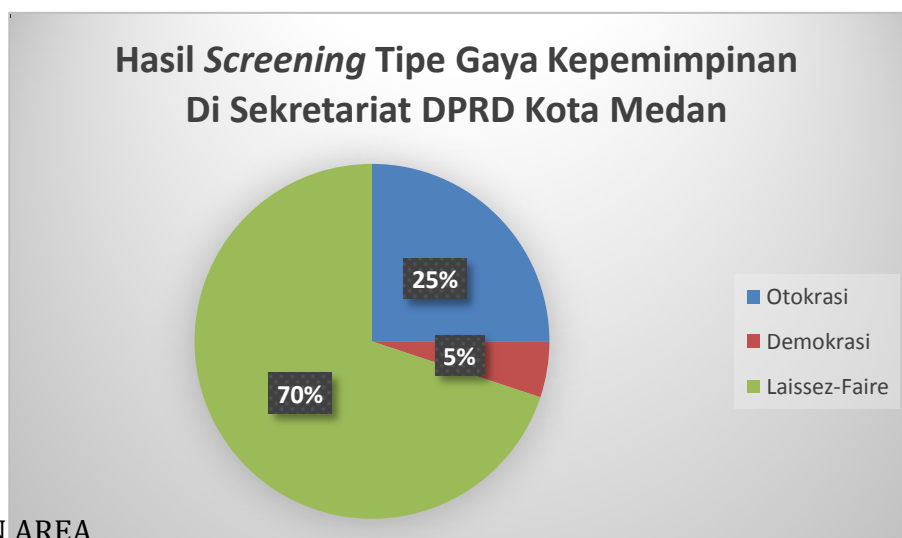
Daryanto (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri perilaku pada gaya kepemimpinan demokrasi yang berlandaskan pada indikator tipe kepemimpinan demokrasi meliputi : 1). Pimpinan berpartisipasi berperan aktif

pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, 2). Pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, 3). Pimpinan memiliki sikap terbuka atas kritik dan saran yang diberikan oleh bawahan.

Selain itu, terdapat 4 (empat) ciri-ciri perilaku pada gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yang disusun berdasarkan indikator gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yang dikemukakan oleh Adiwilaga (2018), diantaranya yaitu : 1). Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pemimpin, 2). Pemimpin berinteraksi pada bawahan apabila diperlukan, 3). Pemimpin bersikap pasif terhadap proses kerja bawahan, 3). Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk menilai atau mengatur jalan organisasi.

Proses *Screening* tersebut ditujukan pada pegawai yang di pimpin oleh pemimpin pada Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan total jumlah sebanyak 60 orang pegawai yang berstatus sebagai ASN.

Berdasarkan proses *Screening* yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil





sebagai berikut :

### **Gambar 1 Data Hasil *Screening* Tipe Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 70% pegawai merasa di pimpin oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, sedangkan sebesar 25% pegawai merasa dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan Otokrasi dan sebesar 5% pegawai merasa dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan Demokrasi. Maka dari pada itu setelah dilakukan proses *Screening* tersebut diketahui bahwa pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Medan menganut tipe gaya kepemimpinan *Laissez- Faire*.

Selain itu, pernyataan bahwa pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Medan mengadopsi gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* diterima dan diperkuat oleh pernyataan langsung oleh beberapa pegawai ketika melakukan kegiatan wawancara pada tanggal 20 Maret sampai 05 April 2022, yang mana :

Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan dengan inisial A mengatakan bahwa Pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah seorang pemimpin yang bekerja dengan bebas, atasan memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya, atasan dengan penuh meyerahkan tugas serta tanggung jawab pekerjaan kepada bawahan dan bebas saja dalam bekerja atau dengan kata lain karyawan bisa bekerja senyamannya mereka.”

Selain itu, Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan dengan inisial R mengatakan bahwa Pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Medan juga terkesan santai, merangkul semua karyawannya seperti keluarga, jadi lingkungan di kantor itu minim konflik, atasan biasanya langsung menyerahkan tugas kepada

bawahannya tanpa pernah campur dalam hal pekerjaan, atasan mempercayakan pekerjaan kepada bawahan atas tanggung jawabnya pekerjaannya, hanya saja karyawan dipaksakan untuk benar-benar mengerjakan tugasnya dengan maksimal tanpa adanya kesalahan, hal tersebut terkadang membuat saya dan rekan saya tertekan karena atasan orangnya emang santai tapi kalau perihal kerjaan beliau tidak mau bantu atau tidak mau memberikan arahan”.

Kemudian Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan dengan inisial S mengatakan bahwa Atasan merupakan orangnya emang sangat akrab dengan bawahannya, santai, dan senang bercanda dengan bawahan, namun yaitu kurangnya karyawan jadi suka bersikap semena-mena, apalagi dengan tugas dan tanggungjawabnya, misal sering telat datang, sering absen tanpa keterangan, telat menyerahkan tugas, jadi karyawan itu terkesan minim sikap disiplinnya kalau seperti ini terus yang ada kinerja pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan juga akan menurun di pandang masyarakat.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, pemimpin mengharapkan akan ada respon yang positif pada diri Pegawai. Memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahan dalam hal pekerjaan dan menghindari konflik antara atasan dengan bawahan adalah cara yang tepat untuk memunculkan perasaan aman dan nyaman terhadap bawahan kepada pimpinan. melalui stimulus positif berupa memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahan dalam hal pekerjaan dan menghindari konflik antara atasan dengan bawahan diharapkan akan muncul perilaku kinerja yang positif yang dilakukan oleh semua pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pengikutnya dengan menggunakan cara atau gaya

kepemimpinan yang mereka terapkan (Thoha, 2015).

Namun yang terjadi di lapangan justru berbeda dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Harapan penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* akan memberi rasa aman dan nyaman kepada semua pegawainya dan mendapatkan *feedback* positif yang muncul dari diri pegawai yang tercermin melalui maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan ketika bekerja di lembaga tersebut. Namun realitanya adalah rasa aman dan nyaman tersebut justru menciptakan respon yang berbeda, pegawai memberikan *feedback* yang negatif yang tercermin menurunnya tingkat kinerja pegawai dari tahun ke tahun dengan melakukan tindakan tidak produktif dalam bekerja karena merasa bahwa pimpinan memberikannya kebebasan dalam bekerja dengan caranya sendiri.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa akibat dari sikap atasan yang menganut gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* tersebut berdampak kepada perilaku pegawai yang tidak tepat waktu sewaktu masuk kantor, tidak hadir dalam bekerja, lebih banyak berbincang-bincang dengan rekan kerja sewaktu bekerja, perilaku pegawai yang terkadang menunda tugas kantor demi kepentingan pribadi, serta sikap pegawai yang apabila pimpinan secara tiba-tiba hadir di ruang kerja, maka pegawai tersebut seolah-olah sangat sibuk. Hal tersebutlah yang turut menjadi faktor sumbangsih rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Maka dari pada itu, setelah dilakukannya survei awal dan didapati adanya fakta terkait fenomena yang terdapat di lapangan, peneliti merasa perlunya untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan tujuan untuk membahas kembali dan

menguji teori, sehingga penelitian akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kota Medan.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada sebuah penelitian yang dipaparkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sifatnya yang masih sementara, maka dari pada itu perlunya membuktikan kebenarannya terlebih dahulu melalui datadata yang dikumpulkan (Sugiyono : 2021).

Adapun hipotesis penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dari penyusunan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ruang lingkup pengetahuan dalam ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi aktual yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan strategi kebijaksanaan yang tepat dan terpadu dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, guna menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Priansa, 2017). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Judge & Robbins (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Simamora (2019) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Menurut Marwansyah & Mukaram (2017) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong & Baron dalam Wibowo (2018) sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Tangkilisan (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan,

kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan menurut Yuwono dalam Tangkilisan (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja.

Lebih lanjut, menurut Setyawan (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya dikembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar, dan paling kuat.

#### 2. Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi

#### 3. Lingkungan kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri

#### 4. Sistem penghargaan karyawan

Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai



serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

#### 5. Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu.

Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaanyaitu upah

#### 6. Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia itu sendiri, dorongan dari pimpinan, lingkungan kerja yang supportif, dan adanya rasa dihargai atas pencapaian kerja.

### 2.1.3 Aspek Kinerja

Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menyusun SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya

sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun.

### 1. Aspek Kuantitas

Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003), bahwa “*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Willson & Heyyel (1987) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

### 2. Aspek Kualitas

Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003), bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Willson & Heyyel

(1987) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”. Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### 3. Aspek Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berbicara soal ketepatan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu. Menurut Sukarna (2016) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya. Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu

selesai. Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

#### 4. Aspek Biaya

Aspek biaya disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/ menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

Menurut Rivai (2019) aspek-aspek kinerja pegawai yang dinilai dikelompokkan menjadi dua yaitu:

##### 1. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.

##### 2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing- masing dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

Menurut Supardi (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk

menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
2. Kerajinan
3. Disiplin
4. Hubungan Kerja
5. Prakarsa

Selanjutnya Mitchel dalam Sedarmayanti (2018) mengungkapkan aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
2. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain
3. *Inisiatif* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan

dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada

5. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan pemaparan terkait aspek kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa aspek kinerja terdiri dari tingkat banyaknya tugas yang terselesaikan, tingkat kualitas hasil kerja, tingkat pencapaian target kerja sesuai waktu yang diestimasikan, dan tingkat kemampuan sumber daya manusia untuk memberdayakan atau memanfaatkan biaya yang dioperasionalkan.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire***

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire***

*Laissez-Faire* berasal dari bahasa Perancis yang berarti “izin bertindak”. *Laissez-Faire* adalah tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan membiarkan orang lain untuk mengambil keputusan. Pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya ditangan kelompok. Namun hal ini bukan berarti pemimpin tidak ikut campur dalam proses diskusi. Dalam proses ini, pemimpin lebih berperan sebagai pengawas. Dalam proses diskusi, pemimpin akan memberikan dampak positif dan negatif dari setiap keputusan yang diambil. Jadi meskipun pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya kedalam tangan anggota, pemimpin tidak akan membiarkan anggota

mengambil keputusan tanpa arah. Namun, sama seperti pemimpin demokratis, gaya *Laissez-Faire* tidak cocok digunakan pada saat kritis karena akan menghambat pengambilan keputusan (Pakarti, 2021).

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan dengan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi (Adiwilaga, 2018). Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat (Mustafa & Maryadi, 2017). Sedangkan menurut Judge & Robbins (2017), gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah merupakan gaya kepemimpinan yang sangat pasif, oleh karenanya gaya kepemimpinan tersebut paling kurang efektif dari perilaku pemimpin. Menurut Susanto (2017) gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun mereka masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat diterapkan secara lebih baik jika pengikut memiliki kemauan dan motivasi yang tinggi dalam membuat keputusan sendiri. Persyaratan lain dalam penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, adalah tidak diperlukannya pusat koordinasi.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan yang lebih menitik beratkan pada pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan dan tanggung jawabnya pun juga diberikan kepada bawahan.

### 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan laissez-faire dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain (Pasla, 2023):

#### 1. Situasi dan Anggota

Tim Gaya kepemimpinan ini cocok digunakan ketika anggota tim memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri yang tinggi. Selain itu, karyawan juga harus dapat bekerja secara mandiri dan efektif.

#### 2. Tanggapan Pengikut

Pengikut mungkin memandang pemimpin laissez-faire sebagai sumber daya yang penting. Karena pemimpin laissez-faire bertanggung jawab atas tindakan dan kemajuan pengikutnya.

#### 3. Kurangnya Arahan dan Bimbingan

Tanpa pengawasan yang tepat, anggota tim mungkin kehilangan fokus dan kesulitan menyelaraskan upaya mereka dengan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah kebalikan dari manajemen mikro. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri dan mengatur meja kerjanya sendiri.

### 2.2.3 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Haryadi (2012) menyatakan tipe atau jenis kepemimpinan *Laissez-Faire* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:



1. Menganggap bahwa semua anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah mampu dan mengetahui tugas-tugasnya masing-masing.
2. Bersikap sebagai polisi lalu-lintas.
3. Cenderung bersikap/ berperan pasif, dan memberikan kelompok/organisasi berjalan menurut iramanya sendiri (secara natural) tanpa harus dijalankan atau digerakkan.
4. Filosofi kepemimpinannya terpaku pada prinsip bahwa manusia pada hakikatnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama dan mempunyai kesetiaan kepada sesame serta organisasinya.
5. Beranggapan bahwa hubungan atasan dan bawahan merupakan suatu nilai atau dasar saling mempercayai.
6. Seringkali memunculkan benturan antara kelompok yang berada dibawah kepemimpinannya. Pada kondisi seperti ini keputusan yang diambil bersifat “abu-abu”, jarang sekali mengambil keputusan yang “hitam-putih”.

Timotius (2016) menyatakan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan Laissez-Faire, terdiri dari antara lain:

1. Mengizinkan pengikut bebas murni mengatur tujuan mereka
2. Komunikasinya tak teratur dan tidak mendalam.
3. Menghindari diskusi dengan pengikut untuk menetapkan kebijakan dan prosedur.
4. Menghindari interaksi.
5. Memberi saran dan alternatif untuk penyelesaian tugas hanya jika ditanya oleh pengikut.

6. Menerima umpan balik secara tak teratur untuk semua hal.
7. Menghindari pemberian hadiah atau hukuman.
8. Keterampilan mendengarnya bias rendah atau efektif.

Lebih lanjut, menurut Susanto (2017) ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah:

1. Meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri.
3. Pengikut bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.
4. Tidak diperlukannya pusat koordinasi.

Kemudian, menurut Adiwilaga (2018) ciri-ciri gaya kepemimpinan bertipe *Laissez-Faire* yaitu:

1. Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pemimpin.
2. Berbagai-bagai bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok.
3. Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan
4. Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk menilai atau mengatur jalan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terdiri dari pendelegasian wewenang, tanggung jawab pekerjaan,

dan kemampuan kerja. Ciri-ciri ini yang selanjutnya akan dijadikan pedoman penyusunan skala dalam mengungkap gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

### 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Wirawan (2013), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* ditandai dengan meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun mereka masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat diterapkan secara lebih baik jika pengikut memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam membuat keputusan sendiri. Persyaratan lain dalam penerapan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, adalah tidak diperlukannya pusat koordinasi. Di bawah pendekatan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, orang-orang tidak kompak atau koheren dalam pekerjaan mereka dan tidak bekerja dengan semangat saat dipimpin secara langsung (Susanto, 2017). Karyawan yang mampu merespon secara positif gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* tentunya akan merasamenang dan nyaman terhadap atasan, sehingga dengan hal tersebut dapat mendorong serta memunculkan perilaku kerja yang positif pada karyawan, seperti halnya dalam bentuk pencapaian disiplin kerja

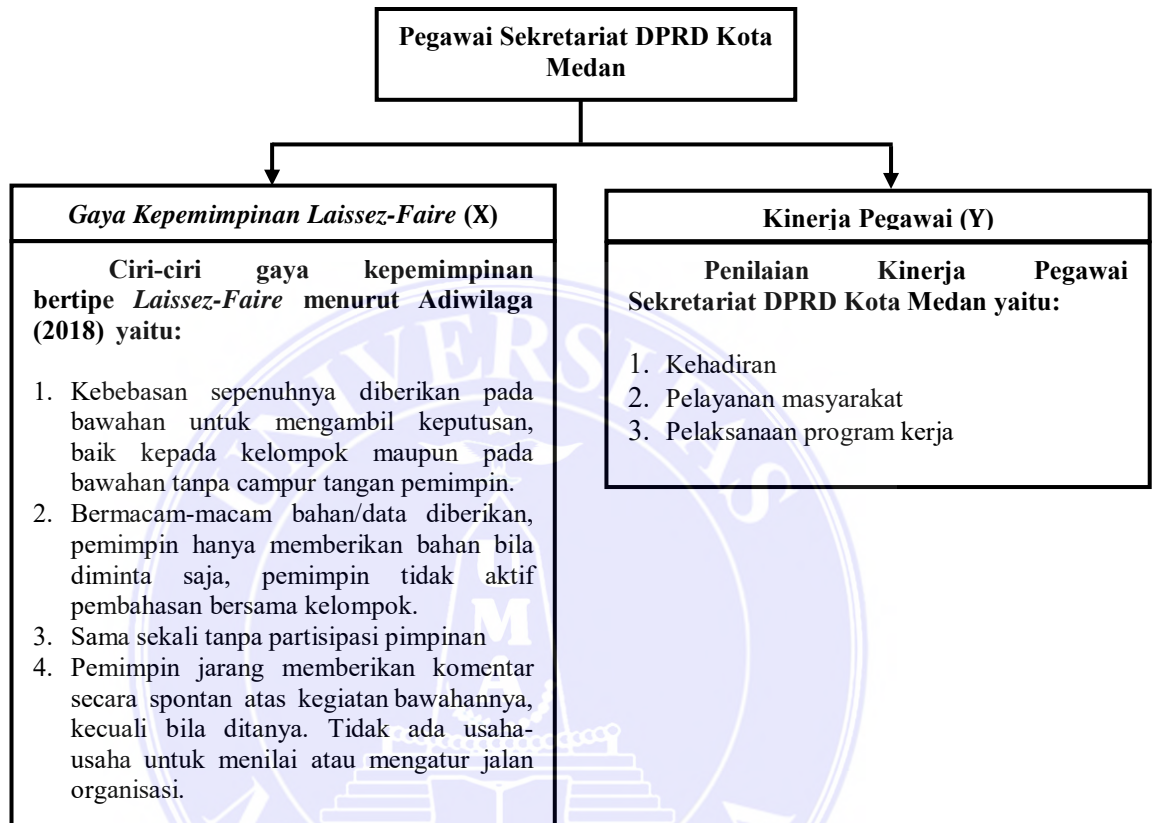
karyawan yang baik.

Adapun kajian penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pakarti (2021) dengan judul penelitian “Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Dan Otokratis Terhadap Kinerja pegawai Generasi Millennial Studi Pada Karyawan Ublixmedia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan otokratis terhadap kinerja pegawai generasi milenial, pada karyawan Ublixmedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai generasi millennial.

Selain itu, kajian penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indokayu Sejahtera”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Indokayu Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Indokayu Sejahtera.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan pada teori diatas, adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu Dan Tempat

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Berikut ini pemaparan waktu penelitian secara terperinci yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sep 2020	Okt 2022- Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023- Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Agt 2024
1	Pengajuan Judul									
3	Penyusunan Proposal									
4	Pengajuan Seminar Proposal									
5	Pelaksanaan Seminar Proposal									
6	Proses Analisis Data									
7	Penyusunan Hasil Penelitian									
8	Pengajuan Seminar Hasil									
9	Pelaksanaan Seminar Hasil									
10	Perbaikan Skripsi									
11	Pengajuan Sidang Meja Hijau									
12	Pelaksanaan Sidang Meja Hijau									

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Medan yang beralamatkan di Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20236.

## 3.2 Bahan dan Alat

### 3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu berupa alat ukur skala (kuesioner) dan data dokumentasi. Alat ukur skala pada penelitian ini yaitu skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*. Dan data dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk melihat kinerja pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Medan. Data dokumentasi yang digunakan berupa, data absensi pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Medan Dari Tahun 2018 Sampai Dengan Tahun 2022, data rencana dan realisasi pelaksanaan program kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, data hasil survei Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan 2022 dan data hasil *Screening* tipe gaya kepemimpinan pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Medan.

### 3.2.2 Alat

Adapun bahan yang digunakan selama penyusunan penelitian ini berbentuk perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras yang dimaksud yaitu berupa laptop, sedangkan perangkat lunak berupa *Software Microsoft Office 16* dan *Software SPSS* sebagai alat sebagai mengolah dan menganalisis data penelitian yang telah terkumpul.

### 3.3 Metodologi Penelitian

#### 3.3.1 Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rusiadi et al. (2014) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkat.

#### 3.3.2 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi fokus permasalahan yang diangkat dan diteliti oleh peneliti. Adapun variabel penelitian tersebut, terdiri atas:

1. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X)
2. Variabel Terikat Y : Kinerja (Y)

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk dipahami sebelum dilakukan analisis. Definisi dan operasional variabel digunakan untuk memudahkan dalam menganalisis data penelitian (Sujarweni, 2021). Adapun definisi operasional pada penelitian ini yaitu :

#### 3.4.1 Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan yang lebih menitik beratkan pada pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan dan tanggung



jawabnya pun juga diberikan kepada bawahan.

### 3.4.2 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

## 3.5 Subjek Penelitian

### 3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 192 pegawai dengan 132 pegawai yang berstatus sebagai Honorer dan 60 pegawai yang berstatus sebagai PNS.

### 3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2022). Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang ada, yang kemudian hasilnya adalah perwakilan dari seluruh gejala yang ada. sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap dapat menjadi perwakilan dari keseluruhan populasi yang ada sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi untuk memberikan batasan kepada peneliti karena ketidakmungkinan untuk mempelajari seluruh individu dari total populasi yang ada disebabkan beberapa kendala seperti keterbatasan dana dan waktu terhadap jumlah populasi yang cukup banyak jumlahnya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*.

Adapun kriteria yang harus dimiliki oleh calon responden pada penelitian ini yaitu: responden penelitian merupakan pegawai yang berstatus sebagai PNS di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Penentuan jumlah sampel dari penelitian ini dilihat berdasarkan hasil *Screening test* yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berdasarkan hasil *Screening test* ditemukan bahwa dari 60 pegawai terdapat 38 pegawai yang merasa dipimpin oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dan 22 pegawai yang merasa dipimpin oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan bukan *Laissez-Faire*.

Maka dari pada itu, peneliti menetapkan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 38 pegawai yang merasa dipimpin oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* di Sekretariat DPRD Kota Medan.

### 3.6 Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan penelitian pada suatu tempat yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya secara sistematis.

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mempersiapkan penelitian yang meliputi beberapa prosedur administrasi, termasuk izin untuk melakukan survei dan serangkaian penelitian di lokasi penelitian. Selanjutnya dilakukanlah penyusunan dan penjelasan mengenai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Berikut penjelasan persiapan yang menunjang hasil penelitian, secara spesifik sebagai berikut :

### 3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan persiapan terkait dengan perlengkapan administrasi untuk menunjang terlaksananya penelitian, terkait dengan izin penelitian yang telah disetujui oleh Wakil Dekan Jurusan Psikologi Universitas, Universitas Medan Area. Setelah peneliti mendapat izin dari pihak akademik, dengan syarat mengajukan izin pengumpulan data dan meminta surat permohonan penelitian dengan nomor 122/FPSI/01.10/1/2024 yang diterbitkan pada tanggal 12 Januari 2024. Peneliti kemudian berangkat ke Sekretariat DPRD Kota Medan dengan tujuan untuk melakukan komunikasi dan koordinasi terlebih dahulu kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kota Medan, yaitu Bapak Muhammad Ali Sipahutar, S.S.T, M.A.P selaku Sekretaris (Pembina Tingkat I) Sekretariat DPRD Kota Medan guna meminta izin hendak melakukan penelitian dan pengambilan data pendukung penelitian.

Sebelumnya peneliti telah mempersiapkan skala dengan model Guttman untuk mengukur pada variabel gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*. skala model Guttman yang disusun oleh peneliti sendiri dengan mengacu pada teori ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang dikemukakan oleh (Adiwilaga, 2018). Kemudian setelah beberapa waktu, peneliti menyatakan telah selesai melakukan penelitian dan memberikan informasi tersebut kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kota Medan, yaitu Bapak Muhammad Ali Sipahutar, S.S.T, M.A.P selaku Sekretaris (Pembina Tingkat I) Sekretariat DPRD Kota Medan untuk mengeluarkan surat keternagan telah selesai melakukan penelitian sebagai bukti untuk peneliti dengan melampirkan bahwasanya benar penulis telah melakukan

penelitian di Sekretariat DPRD Kota Medan. Setelah seluruh izin penelitian dan segala hal yang berkaitan dengan proses administrasi selesai, peneliti kemudian mempersiapkan alat ukur sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

### 3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Mempersiapkan alat ukur untuk penelitian diartikan sebagai kegiatan menyiapkan serangkaian alat ukur yang akan digunakan selama proses penelitian. Penyusunan instrumen diawali dengan menentukan unsur-unsur yang akan digunakan untuk membuat skala berdasarkan konsep-konsep yang disajikan secara teori. Setelah dimensi ditetapkan, peneliti merancang skala yang berisi beberapa item. Kemudian setelah menentukan jumlah item yang akan digunakan, tentukan nilai pada skala tersebut. Maka demikian, adapun alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

#### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu item pernyataan melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2022). Azwar (2018) mengemukakan bahwa dikatakan valid suatu aitem apabila nilai *correlated* memiliki nilai  $\geq 0,3$ . Maka demikian, adapun alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* disusun berdasarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan bertipe *Laissez-Faire* yang digagaskan oleh Adiwilaga (2018) yang meliputi :

1. Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa

campur tangan pemimpin.

2. Berbagai-bagai bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok.
3. Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan.
4. Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk menilai atau mengatur jalan organisasi.

Pada skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terdiri dari 4 indikator perilaku dan meliputi 17 item *favorable* dan 17 item *unfavorable*. Dalam menjawab pernyataan ini, peneliti memberikan dua alternatif jawaban yakni :”YA” atau “ TIDAK ”. Dalam skala ini terdapat dua kelompok pernyataan mendukung teori perilaku gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (*Favorable*) dan pernyataan menolak teori perilaku gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (*Unfavorable*). Pernyataan yang *Favorable* dinilai sebagai berikut: YA = 2 atau TIDAK = 1. Sedangkan pernyataan yang mencerminkan *Unfavorable* dinilai sebagai berikut : YA = 2 atau TIDAK = 1. Sampel penelitian diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang menggambarkan tentang keadaan yang terjadi pada dirinya.

Dengan menggunakan alat ukur tersebut, peneliti melakukan penelitian untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berikut merupakan data hasil analisis validitas dari skala gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 5 Distribusi Penyebaran Item Skala Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

No	Indikator Perilaku	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pemimpin	2, 9, 10, 28, 33	5, 6, 19, 20	9
2	Berbagai-bagai bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok	13, 14, 17, 18	1, 3, 25, 27	8
3	Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan	7, 8, 31, 32	15, 16, 23, 24	8
4	Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk menilai atau mengatur jalan organisasi	4, 21, 22, 26	11, 12, 29, 30	8
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Suatu instrumen penelitian dapat dianggap memiliki kualitas yang baik apabila reliabel, yang mana mampu menghasilkan skor yang teliti dengan tingkat error yang kecil (Azwar, 2018). Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang apabila dipergunakan berkali-kali pada objek penelitian yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2022). Menurut Ghazali (2018:46) Skala tersebut dikatakan reliabel apabila skor *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,7 ( $\alpha \geq 0,7$ ).

## 3. Metode Analisis Data

### a. Uji Normalitas Hubungan

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sebuah data penelitian yang terkumpul merupakan data yang terdistribusi dengan normal atau tidak (Rohmah & Widhiarso, 2019). Untuk mendeteksi kenormalitasan data tersebut digunakan teknik

Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS 25, yang mana dikatakan data terdistribusi dengan normal apabila nilai  $p \text{ sig} > 0,05$  namun jika data justru menunjukkan angka  $p \text{ sig} < 0,05$  maka data dianggap tidak terdistribusi dengan normal (Sugiyono, 2022).

#### **b. Uji Linearitas Hubungan**

Uji linearitas digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat linier. Untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antar variabel digunakan *linearity* pada Anova Table, yang mana jika nilai *linearity*  $p < 0,05$  maka dikatakan variabel memiliki hubungan yang linear, namun jika *linearity*  $p > 0,05$  maka dikatakan variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

#### **4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan hasil dari analisis data (Sutrisno, 2022). Pada penelitian asosiatif kausal, pengujian hipotesis dibuktikan menggunakan uji regresi linier sederhana yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran, baik bagi sampel penelitian, perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya yang berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

#### 5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kota Medan. Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 64,840 - 0,280X$  mendeskripsikan bahwa setiap terdapat kenaikan pada gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,280 satuan atau -0,28%.
2. Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan nilai Fhitung  $2,833 < F_{tabel} 4,1$  dan  $sig 0,001 < 0,05$ . Yang mana semakin tinggi gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka akan semakin rendah kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Maka dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini “ditolak”.
3. Hasil koefisien determinan ( $r^2$ ) relasi antara variabel gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (X) serta variabel Kinerja (Y) yaitu  $r^2 = 0,324$ . Hal tersebut mendeskripsikan bahwa gaya kepemimpinan



*Laissez-Faire* memberi sumbangsih kepada kinerja sebesar 32,4%. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% menunjukkan bahwa terdapat varians atau faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil perbandingan antara *mean* hipotetik dan *mean* empirik terlihat bahwa pimpinan pada Sekretariat DPRD Kota Medan dikategorikan memiliki gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang baik. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai *mean* hipotetik (46,5) < *mean* empirik (57,84) yang berarti bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dikategorikan tinggi. Namun tingginya gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* justru mengakibatkan dan berdampak kepada merendahnya tingkat kinerja pegawai karena pimpinan dianggap kurang mengayomi pegawai yang menjadi bawahannya sehingga sering kali karyawan tidak mendapat arahan dan bimbingan yang jelas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka dari pada itu, berdampak kepada buruknya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai *mean* hipotetik (52) > *mean* empirik (48,24) yang berarti bahwa kinerja pegawai dikategorikan rendah.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

### 1. Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan pegawai memiliki bertanggung

jawab terhadap jabatan yang diemban, dengan cara bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Kota Medan, bekerja dengan tepat dan benar meskipun tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan, serta lebih bersungguh-sungguh ketika bekerja dengan tidak kebanyakan berbincang-bincang saat bekerja dan menunda-nunda pekerjaan. Bagi pegawai yang mampu meningkatkan kinerjanya disarankan pimpinan aktif untuk memberikan *reward*, namun apabila kinerja pegawai tidak terlihat adanya peningkatan maka pimpinan lembaga berhak melakukan tindakan disipliner dan memberikan *punishment*. Maka dari pada itu, dengan penerapan tersebut diharapkan kinerja pegawai yang tergolong rendah perlahan akan membaik, dan tingkat kepuasan atas pelayanan administrasi yang diberikan juga turut meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.

## 2. Lembaga Sekretariat DPRD Kota Medan

Disarankan kepada Sekretariat DPRD Kota Medan terkhusus pimpinan lembaga untuk lebih pro-aktif terlibat dalam setiap proses bekerja pegawai, seperti lebih aktif dalam melakukan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan pegawai, memberlakukan peraturan dan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak mampu mencapai target dalam bekerja, menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil pegawai dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, serta pro-aktif dalam bentuk kritik, maupun dalam bentuk saran yang membangun. Sehingga dengan adanya keterlibatan pimpinan secara aktif,

pegawai akan lebih giat dalam bekerja, mampu menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, lebih termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik dan benar, serta terus belajar memperbaiki setiap kekurangan dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat 67,6% varians atau faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Maka dari pada itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai seperti motivasi kerja, disiplin kerja, hubungan antar rekan kerja, dan sebagainya, sehingga faktor tersebut dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja di suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Deepublish.
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Darmasto, B., Kamaliah, K., & Agusti, R. (2014). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard (Studi pada PT XI Axiata Tbk–Jakarta). *Sorot*, 9(1), 70–85.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25 (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi. (2012). *Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*. Tugu Publisher.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan. Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Y. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indokayu Sejahtera. *Jurnal Universitas Ciputra*.
- Marwansyah, & Mukaram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Diemensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Celebes Media Perkasa.
- Pakarti, L. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 5–24.
- Pasla, B. N. (2023). *Gaya Kepemimpinan Laissez-faire: Kapan harus digunakan?* Pasla.Jambiprov.Go.Id. [https://pasla.jambiprov.go.id/gaya-kepemimpinan-laissez-faire-kapan-harus-digunakan/#:~:text=Gaya kepemimpinan Laissez-faire harus digunakan ketika situasi dan anggota,bekerja dengan mandiri dan efektif.](https://pasla.jambiprov.go.id/gaya-kepemimpinan-laissez-faire-kapan-harus-digunakan/#:~:text=Gaya%20kepemimpinan%20Laissez-faire%20harus%20digunakan%20ketika%20situasi%20dan%20anggota,bekerja%20dengan%20mandiri%20dan%20efektif.)

- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu* (Cetakan I). CV Pustaka Setia.
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Kedua). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education, Inc.
- Rohmah, Y. S., & Widhiarso, W. (2019). Pengujian validitas konstruk gadjah mada scholastic test (GMST) melalui analisis faktor eksploratori. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada, December*.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian - Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>
- Shalahuddin. (2021). Investigasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pemadam kebakaran. *Forum Ekonomi*, 3(3), 1–8.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sukarna. (2016). *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*. Mandar Maju.
- Sulistiyani, Nurchayati, & Fitriyanto. (2022). Model Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Meningkatkan Kinerja : Peran Mediasi Motivasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(3), 191–202. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.1015>
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.

- Sutrisno. (2022). Pengujian Hipotesis. In *Universitas Medan Area* (Issue 2).  
[http://www.americanbanker.com/issues/179\\_124/which-city-is-the-next-big-fintech-hub-new-york-stakes-its-claim-1068345-1.html](http://www.americanbanker.com/issues/179_124/which-city-is-the-next-big-fintech-hub-new-york-stakes-its-claim-1068345-1.html)  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15003161>  
<http://cid.oxfordjournals.org/lookup/doi/10.1093/cid/cir991>  
<http://www.scielo.cl>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tangkilisan, H. N. S. (2007). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan Teori dan Perkembanganya*. CV. Andi Offset.
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 38–47.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A., & Gischa, S. (2023). *Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire: Pengertian dan Ciri-Ciri*. Kompas.Com.  
<https://www.kompas.com/skola/read/2023/11/18/150000969/gaya-kepemimpinan-laissez-faire--pengertian-dan-ciri-ciri>
- Willson, & Heyyel. (1987). *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wungu, J., & Brotoharsojo, H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Raja Grafindo Pustaka.



## Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian

### 1. KUESIONER *SCREENING* GAYA PENELITIAN

#### a. Identitas Responden

Nama/Inisial :

Pendidikan terakhir :

Unit Kerja/Bagian :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur :  ≤ 21 Tahun  21 – 25 Tahun  
 ≥ 26 Tahun

#### b. Pertanyaan Kuesioner

##### 1) Karakter pemimpin saya adalah?

- a. Tegas, keras, dan kaku
- b. Humoris, akrab dengan pegawai, ringan tangan
- c. Minim komunikasi, memberikan kebebasan dalam bekerja kepada pegawai

##### 2) Saat memberikan tugas/pekerjaan, pimpinan saya?

- a. Memberi instruksi lalu pergi tanpa ada proses diskusi
- b. Memberi instruksi lalu diskusi mengenai tugas yang akan dikerjakan
- c. Memberikan instruksi lalu memberikan kebebasan kepada pegawai dalam bekerja

##### 3) Pimpinan saya merupakan orang yang?

- a. Keras, tegas dan tidak mentoleransi pegawai yang melanggar aturan
- b. Aktif, lincah dan terbuka
- c. Pasif, fleksibel, dan cenderung tidak memiliki aturan yang ketat dalam bekerja



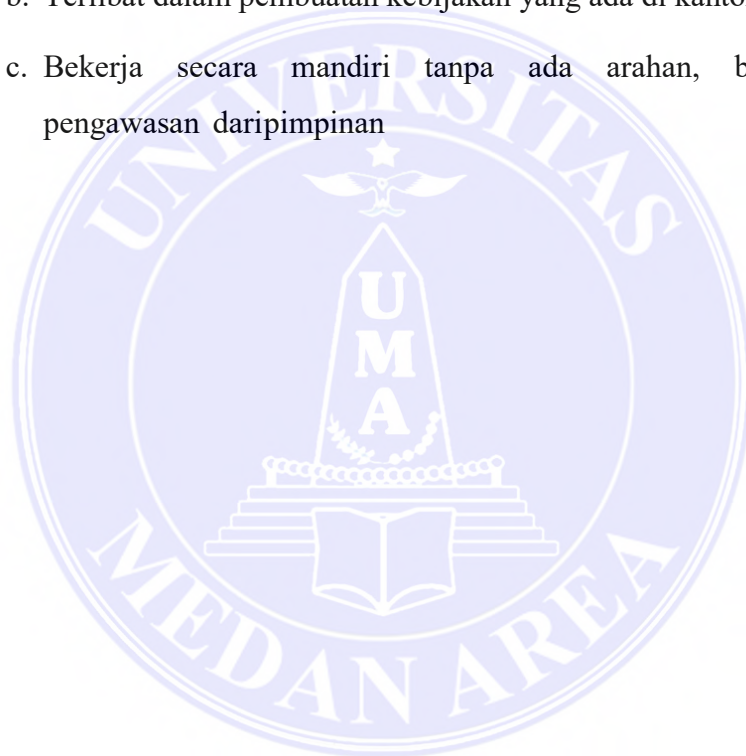
- 4) Dalam membuat kebijakan dan peraturan kerja, pimpinan saya?
  - a. Merancang dan membuat sendiri kebijakan tanpa melibatkan pegawai
  - b. Aktif dalam mendengar aspirasi pegawai sebelum menentukan kebijakan
  - c. Cenderung menghindari adanya kebijakan bekerja, dan memberikan kesempatan pada pegawai bekerja dengan caranya masing-masing
- 5) Dalam berdiskusi/rapat, pimpinan saya?
  - a. Cenderung membatasi ide dan saran dari pegawai
  - b. Cenderung memberikan kesempatan kepada pegawai dalam memberikan ide dan saran
  - c. Memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan sendiri
- 6) Dalam hal koordinasi kerja, pimpinan saya?
  - a. Cenderung satu arah, hanya kepada pimpinan
  - b. Cenderung menjaga komunikasi dan kerjasama antar pihak terkait
  - c. Cenderung tidak mampu mengadakan koordinasi dan pengawasan yang baik
- 7) Dalam bekerja, pimpinan saya?
  - a. Pimpinan saya hanya memberi instruksi
  - b. Terlibat aktif dalam mengawasi dan membantu pegawai apabila terdapat kendala dalam bekerja
  - c. Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan sehingga pemimpin tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok
- 8) Dalam bekerja, pimpinan saya?
  - a. Mempunyai otoritas penuh di kantor
  - b. Selalu melibatkan pegawai demi pencapaian tugas instansi
  - c. Mempercayakan penuh kepada pegawai untuk menyelesaikan sebagian besar pekerjaannya

9) Pimpinan saya merupakan?

- a. Pribadi yang tidak suka terhadap kritik
- b. Pribadi yang mampu menerima kritik dan saran
- c. Pribadi yang suka terhadap kritik dan mengkritik pegawai

10) Dalam bekerja, pegawai biasanya?

- a. Harus tunduk dan patuh terhadap keputusan serta pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
- b. Terlibat dalam pembuatan kebijakan yang ada di kantor
- c. Bekerja secara mandiri tanpa ada arahan, bimbingan dan pengawasan dari pimpinan



## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Pimpinan saya merupakan orang sangat senang membantu pegawai dalam bekerja apabila diperlukan		
2	Pemimpin memberikan hak kepada bawahan untuk menentukan proses pekerjaan yang dilakukan		
3	Pemimpin sering memberikan pengarahan kepada pegawai		
4	Pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri		
5	Pimpinan saya turut ambil andil penetapan segala peraturan dan kebijakan yang ada		
6	Pemimpin menangani semua pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari bawahan.		
7	Saya jarang sekali menemukan waktu untuk berkomunikasi mendalam terhadap pimpinan		
8	Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan bersama		
9	Atasan saya sering memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan tanpa ada campur tangan atasan		
10	Pimpinan saya memberikan kewenangan kepada saya dalam mengambil keputusan		
11	Karakter yang hangat, terbuka dan mampu menerima kritik dan saran dari setiap pegawai merupakan ciri khas dari pimpinan saya		
12	Pemimpin mengarahkan bawahannya dalam menentukan semua proses pekerjaan yang dilakukan		
13	Saya biasanya mengumpulkan bahan/data-data sendiri yang akan diberikan kepada pimpinan dan kelompok		
14	Saya menjalankan segala kegiatan tanpa adanya bimbingan dari pimpinan		
15	Pemimpin mengawasi secara langsung bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan		
16	Saya sering berdiskusi dengan pimpinan saya terkait pekerjaan		

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
17	Saya hanya bertemu pimpinan saya pada saat pimpinan saya memberikan tugas/kerjaan kepada saya yang harus saya kerjakan		
18	Pimpinan yakin kepada kemampuan pegawai sehingga sangat jarang memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan		
19	Pimpinan tidak pernah memberikan kebebasan sepenuhnya pada karyawannya dalam bekerja		
20	Pegawai hanya diberi kebebasan dalam berfikir dan mengemukakan pendapat dalam bekerja, bukan dalam pengambilan keputusan		
21	Pimpinan saya sangat jarang memberi apresiasi kepada pegawai dengan pencapaian kinerja terbaik tiap bulannya		
22	Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahannya untuk menangani permasalahan yang muncul		
23	Pemimpin melibatkan diri dalam penyelesaian masalah yang dihadapi oleh karyawan		
24	Ketika terdapat kendala, pimpinan saya dengan sigap akan membantu		
25	Pemimpin terlibat langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh bawahan		
26	Saya jarang sekali diberikan kritik dan saran atas hasil kerja yang saya berikan pada pimpinan		
27	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan terhadap semua pegawai dalam bekerja		
28	Pemimpin memercayakan bawahan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi		
29	Pemimpin saya selalu memberikan feedback dan saran yang membangun terhadap kinerja yang saya lakukan		
30	Pemimpin memberikan koreksi pada setiap hasil kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai		
31	Pimpinan saya ada pada saat pertemuan penting saja		
32	Saya tidak terlalu akrab dan dekat dengan pimpinan saya		
33	Pimpinan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan		

### Lampiran 3 Data Prasurvei Penelitian

#### Hasil Prasurvei Pelayanan Di Sekretariat DPRD Medan

No	Jenis Layanan	IKM 2022	Konversi	Kategori
1	Pelayanan Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2,929	73,23	kurang baik
2	Pelayanan Jasa Kebersihan Kantor	2,967	74,181	kurang baik
3	Pelayanan Jasa Keamanan Kantor	3,07	76,744	Baik
4	Pelayanan Jasa Surat Menyurat	2,89	72,728	kurang baik
5	Penyediaan Kelompok Pakar / Tim Ahli	2,727	68,169	kurang baik
6	Pelayanan Perjalanan dinas	3,047	76,163	kurang baik
7	Pelayanan Fasilitas Pembentukan Perda dan Peraturan daerah	3,023	75,581	kurang baik
8	Pelayanan Fasilitas rapat koordinasi dan konsultasi DPRD	3,121	78,023	Baik
9	Pelayanan keprotokolan dan Fasilitas Pimpinan DPRD	3,313	82,813	Baik
10	Pelayanan Publikasi Kegiatan DPRD	3,02	75,509	kurang baik
11	Pelayanan Fasilitas Rapat Pembahasan Kebijakan Anggaran	2,967	74,186	kurang baik
12	Fasilitas kegiatan rapat dan makan dan minum rapat internal	3,088	77,029	Baik
	<b>Nilai Total IKM SKS 2022</b>	<b>3,013</b>	<b>75,3375</b>	<b>kurang baik</b>

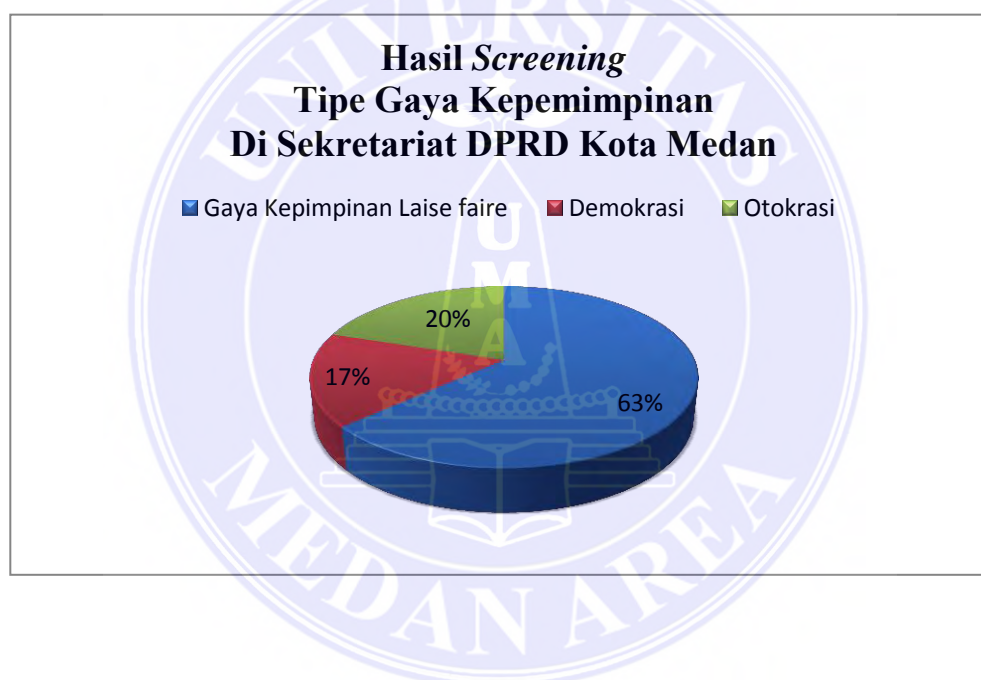
#### Data Absensi Pegawai Kantor DPRD Kota Medan Dari Tahun 2018 Sampai Dengan Tahun 2022

Tahun	Jumlah Pegawai			Absensi					
	Izin	%	Dinas	%	Sakit	%	Absen	%	
2018	60	15	37.5	20	50.0	10	25.0	21	52.5
2019	60	17	42.5	21	52.5	13	32.5	29	72.5
2020	60	19	42.2	20	44.4	11	24.4	28	62.2
2021	60	20	42.6	21	44.7	12	25.5	34	72.3
2022	60	25	50.0	22	44.0	15	30.0	39	78.0

### Rencana dan Realisasi Pelaksanaan Program Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

No	Program Kerja	Target Pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan	Selisih Pelaksanaan
1	Rumusan program kerja	3 Hari	1 Minggu	4 Hari
2	Koordinasi hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan	1 Minggu	12 Hari	5 Hari
3	Evaluasi hasil pelaksanaan tugas	1 Minggu	2 Minggu	1 Minggu
4	Membuat laporan pertanggung jawaban	1 Minggu	2 Minggu	1 Minggu

### Data Hasil *Screening* Tipe Gaya Kepemimpinan



### Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Screening* Gaya Kepemimpinan Di Sekretariat DPRD Kota Medan

**Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Screening* Gaya Kepemimpinan Di Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	Total	Status
S1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	14	Bukan Laissez-Faire
S2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S9	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	13	Bukan Laissez-Faire
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	Bukan Laissez-Faire
S13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S17	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	16	Bukan Laissez-Faire
S18	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	16	Bukan Laissez-Faire
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S23	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	25	Bukan Laissez-Faire
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S27	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	14	Bukan Laissez-Faire
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S29	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	15	Bukan Laissez-Faire
S30	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	14	Bukan Laissez-Faire
S31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S33	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	Bukan Laissez-Faire
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S35	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	17	Bukan Laissez-Faire
S36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S39	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	16	Bukan Laissez-Faire
S40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S41	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	17	Bukan Laissez-Faire
S42	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	19	Bukan Laissez-Faire
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S44	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	15	Bukan Laissez-Faire
S45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S46	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	17	Bukan Laissez-Faire
S47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S50	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	19	Bukan Laissez-Faire
S51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S52	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	15	Bukan Laissez-Faire
S53	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	16	Bukan Laissez-Faire
S54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S56	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	15	Bukan Laissez-Faire
S57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S58	3	2	2	2	2	1	2	2	3	21	Bukan Laissez-Faire	
S59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire
S60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Laissez-Faire

Skor Kunci Jawaban Item (I)	
1	Otokrasi
2	Demokrasi
3	Laissez-Faire


  

Status Berdasarkan Nilai/Skor Item	
30	Laissez-Faire
0 - 29	Bukan Laissez-Faire

Jumlah Sampel (S)	60
Jumlah Laissez-Faire	38
Jumlah Bukan Laissez-Faire	22

Kabupaten Perimbangan dan Perundang-Undangan  
  
 ANDRI S. WILLY SITUMORANG, S.H.  
 N.P. 198605192010011012

## Lampiran 5 Rekapitulasi Presentase Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

REKAPITULASI PRESENTASE KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN									
Bulan: Oktober 2023									
NO	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	M L A H H A R I K E R J A	H A D I R	T I D A K H A D I R	P E S E N T A S I K I N E R J A	K R I T E R I A
1	M UHAM M AD ALI SIPAHUTAR, S.STP, M AP	197903171999121000	IV/b	Sekretaris DPRD Kota Medan	22	20	2	45%	BURUK
2	Dra LILY CAROLINA BATUBARA	196905291990022000	IV/b	Kepala Bagian Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan Sekretariat DPRD Kota Medan	22	22	0	50%	BURUK
3	ERISDA HUTA SOIT, SE, M SP	197405131994022000	IV/b	Kepala Bagian Program dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Medan	22	22	0	55%	CUKUP
4	EMILDA, S.STP, M.Si	198403062002122000	IV/a	Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Medan	22	22	0	50%	BURUK
5	SIM ANJUNTA K, S.H.	198605192010011000	III/d	Kepala Bagian Perencanaan dan Perundang-Undangan Sekretariat DPRD Kota Medan	22	22	0	50%	BURUK
6	Dr JANANTUN NISA, MA	196810012007012000	IV/a	Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Medan	22	22	0	60%	CUKUP
7	ZUHDIY TAUFIQ YUSUF, SH	196804031996021000	IV/b	Penyusunan Rancangan Perundang-undangan	22	22	0	58%	CUKUP
8	YULINAR, S.Sos, M.Si	196907011990032000	IV/a	Pengelola Surat	22	22	0	52%	CUKUP
9	ARIFAH, S.Kep. Ners, M. Kes	197007071990122000	IV/a	Plaksana	22	22	0	60%	CUKUP
10	SAPPE MANURUNG, S.S, S.H, M.M	197908152006041000	IV/a	Penyusunan Rencana Penguatan Kelembagaan Masyarakat	22	22	0	50%	BURUK
11	ROSM AWATI HUTA GAOL	196601201993032000	III/d	Analisis Anggaran	22	22	0	50%	BURUK
12	CUT ISWITA SARI, SE, M.Si	197109202003122000	III/d	Pengelola Pengawasan	22	22	0	50%	BURUK
13	TATI EVALINA PASARIBU, S.H.	197310241998032000	III/d	Analisis Kebijakan	22	22	0	50%	BURUK
14	ZUL HENDRI, S.E.	197612102000031000	III/d	Penyusunan Laporan Keuangan	22	22	0	52%	CUKUP
15	SYAFRUDDIN, S.E., M. M.	197704262009021000	III/d	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	22	22	0	50%	BURUK
16	MEIGINA SARI, S.Pd	197905052009022000	III/d	Pengelola Informasi Produk Hukum	22	22	0	50%	BURUK
17	KATHRIN, SE	197911072011032000	III/d	Pengelola Pengawasan	22	22	0	50%	BURUK
18	RIKA SYAHPUTRI DEWI, S.Sos	198209262010012000	III/d	Analisis Protokol	22	22	0	60%	CUKUP
19	FEBIANTA TARIGAN, SH	198302112010011000	III/d	Perancang Peraturan Perundang-undangan	22	22	0	60%	CUKUP
20	FARHAN AZIM A. S.Pd.I	198502012010011000	III/d	Penyusunan Risalah	22	22	0	50%	BURUK
21	LESTARI NOVARINAWATY SEMBIRING, SH, MA	198511232009032000	III/d	Analisis Penganggaran	22	22	0	70%	BAIK
22	TARULINA DEBORA SARAGIH, S.H.	198803062011012000	III/d	Perencanaan	22	22	0	70%	BAIK
23	MESRAWATI SARAGIH, S.E.	196803052007012000	III/c	Analisis Barang Milik Negara	22	22	0	50%	BURUK
24	ANDI SUBAKTI, S.Ag	197005302014011000	III/c	Petugas Protokol	22	22	0	58%	CUKUP
25	ROHANNA BR GINTING, S.E.	197203222007012000	III/c	Pengelola Informasi Kerjasama	22	22	0	50%	BURUK
26	SYA FRUDDIN, SH	197203312008011000	III/c	Analisis Tata Usaha	22	22	0	70%	BAIK
27	NGEPKEP HERIATI GINTING, S.E.	197402162009032000	III/c	Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran	22	22	0	50%	BURUK
28	EKA TUTI HANDA YANI, SE	197408242008012000	III/c	Penyusunan Rencana Penguatan Kelembagaan Masyarakat	22	22	0	60%	CUKUP
29	LYDIAWATI KACARIBU, ST	197607032014012000	III/c	Pranata Kearsipkan	22	22	0	60%	CUKUP
30	RIDHA AINI, S.E., MM	198107132010012000	III/c	Pranata Hubungan Masyarakat	22	22	0	50%	BURUK
31	M ULA M ARTIN HARTO GURNING, S.Pd	198203222010011000	III/c	Pengelola Pengawasan	22	22	0	40%	BURUK
32	RICKY SYAHPUTRA LUBIS, S.Sos	198206172009021000	III/c	Penyusunan Risalah	22	18	4	40%	BURUK
33	ILYAN SYAM SURA, S.H.	198301152009021000	III/c	Analisis Protokol	22	22	0	50%	BURUK
34	ROSDIANA BR PERANGINANGIN	197104202008012000	III/b	Pengelola Akuntansi	22	22	0	55%	CUKUP
35	HJ RAJA NURFADILLA HERNI MOREVA	197407271997032000	III/b	Pengelola Persidangan	22	22	0	60%	CUKUP
36	DONNA IMELDASARI HASIBUAN	197705291996022000	III/b	Verifikator Keuangan	22	22	0	50%	BURUK
37	ERNI FARIDA BR SIREGAR, S.M.	198104022011012000	III/b	Penyusunan Rancangan Perundang-undangan	22	22	0	55%	CUKUP
38	TIO ARTHA THERESIA SITUMORANG, S.H	198302052006042000	III/b	Analisis Kinerja	22	22	0	60%	CUKUP
39	MIFTAH MUFLIH, SE, M.Si	199509272019031000	III/b	Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran	22	22	0	50%	BURUK
40	JULIANI, S.A.P	197307152008012000	III/a	Pengelola Surat	22	22	0	50%	BURUK
41	SAM SIR SIMAMORA	198208132010011000	III/a	Petugas Protokol	22	22	0	50%	BURUK
42	ZAHRAH, S.Kom.	198311282014012000	III/a	Bendahara	22	22	0	50%	BURUK
43	DIMAS AGUNG PRATAMA, S.Tr.IP	199909192021081000	III/a	Penyusunan Rencana Pengadaan Sarana dan Prasarana	22	21	1	45%	BURUK
44	LAMHOT SINAGA, A.M.d	198404052014031000	II/d	Pengelola Pelaksanaan Program dan Anggaran	22	22	0	50%	BURUK
45	LISNAWATI	198606232014012000	II/d	Pengelola Informasi Produk Hukum	22	22	0	50%	BURUK
46	M UHAM M AD SABIRIN SIREGAR	197602102014011000	II/c	Pranata Barang dan Jasa	22	22	0	50%	BURUK
47	YUSRIADI	197909302014011000	II/c	Pengelola Persidangan	22	22	0	50%	BURUK
48	NURBAITI	198302082014012000	II/c	Pengadministrasi Rapat	22	19	3	55%	CUKUP
49	SUYANTO	197502022014011000	II/a	Pengadministrasi Rapat	22	22	0	50%	BURUK
50	SUPRIANTO	197310241998032000	III/d	Penyusunan Laporan Keuangan	22	22	0	50%	BURUK
51	M. RAHM ADANI, A.M.d	19781212000031000	III/d	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	22	17	5	60%	BURUK
52	UMI KALSUM	197704262009021000	III/d	Pengelola Informasi Produk Hukum	22	22	0	70%	BAIK
53	M UHAM M AD RADITYA	197805052009022000	III/d	Pengelola Pengawasan	22	22	0	40%	BURUK
54	RANGGA PRASETYO	197911072011032000	III/d	Analisis Protokol	22	22	0	40%	BURUK
55	SULISTINA, S.Kom	198209262010012000	III/d	Perancang Peraturan Perundang-undangan	22	22	0	55%	CUKUP
56	M UHAIMIN SUGIANTO	198302112010011000	III/d	Penyusunan Risalah	22	18	4	40%	BURUK
57	ESTER AYU	198502012010011000	III/d	Analisis Penganggaran	22	22	0	50%	BURUK
58	M ELIYANA S.	198511232009032000	III/d	Perencanaan	22	22	0	55%	CUKUP
59	RAHA YU EFENDI	198803062011012000	III/c	Analisis Barang Milik Negara	22	22	0	60%	CUKUP
60	MAHFUD IKHWAN	196803052007012000	II/d	Analisis Kinerja	22	22	0	55%	CUKUP
<b>KESIMPULAN</b>									
Jumlah Pegawai Kinerja Sangat Baik		0							
Jumlah Pegawai Kinerja Baik		4							
Jumlah Pegawai Kinerja Cukup		20							
Jumlah Pegawai Kinerja Buruk		36							
Rata Rata Presentase Kinerja		52%							

KRITERIA PENILAIAN	
81% - 100%	SANGAT BAIK
61% - 80%	BAIK
51% - 60%	CUKUP
< 50 %	BURUK





## Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Scale: LAISER FAIRE

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	32

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LF1	1.00	.000	38
LF2	1.63	.489	38
LF3	1.00	.000	38
LF4	1.63	.489	38
LF5	1.00	.000	38
LF6	1.00	.000	38
LF7	1.63	.489	38
LF8	1.63	.489	38
LF9	1.63	.489	38
LF10	1.63	.489	38
LF11	1.00	.000	38
LF12	1.00	.000	38
LF14	1.63	.489	38
LF15	1.63	.489	38
LF16	1.00	.000	38
LF17	1.00	.000	38
LF18	1.63	.489	38
LF19	1.63	.489	38

	Mean	Std. Deviation	N
LF20	1.00	.000	38
LF21	1.00	.000	38
LF22	1.63	.489	38
LF23	1.63	.489	38
LF24	1.00	.000	38
LF25	1.00	.000	38
LF26	1.00	.000	38
LF27	1.63	.489	38
LF28	1.00	.000	38
LF29	1.63	.489	38
LF30	1.00	.000	38
LF31	1.00	.000	38
LF32	1.63	.489	38

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LF1	41.11	61.178	.430	.869
LF2	40.47	53.770	.650	.864
LF3	41.11	61.178	.320	.869
LF4	40.47	53.770	.670	.864
LF5	41.11	61.178	.654	.869
LF6	41.11	61.178	.576	.869
LF7	40.47	53.770	.780	.864
LF8	40.47	53.770	.670	.864
LF9	40.47	53.770	.870	.864
LF10	40.47	53.770	.751	.864
LF11	41.11	61.178	.672	.869
LF12	41.11	61.178	.431	.869
LF14	40.47	53.770	.543	.864
LF15	40.47	53.770	.651	.864
LF16	41.11	61.178	.345	.869

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LF17	41.11	61.178	.432	.869
LF18	40.47	53.770	.651	.864
LF19	40.47	53.770	.541	.864
LF20	41.11	61.178	.437	.869
LF21	41.11	61.178	.514	.869
LF22	40.47	53.770	.763	.864
LF23	40.47	53.770	.652	.864
LF24	41.11	61.178	.542	.869
LF25	41.11	61.178	.321	.869
LF26	41.11	61.178	.542	.869
LF27	40.47	53.770	.341	.864
LF28	41.11	61.178	.437	.869
LF29	40.47	53.770	.241	.864
LF30	41.11	61.178	.543	.869
LF31	41.11	61.178	.671	.869
LF32	40.47	53.770	.242	.864
LF33	40.47	53.770	.431	.864

## Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Data

### UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Laise-Faire</i>	Kinerja
N	38	38
Normal Parameters <sup>a</sup> <i>Mean</i>	57.84	48.24
<i>Std. Deviation</i>	6.844	7.099
Most Extreme Absolute Differences	.406	.225
Positive	.270	.225
Negative	-.406	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z	2.503	1.385
Asymp. Sig. (2-tailed)	.412	.143
Test distribution is Normal.		

### UJI LINEARITAS

##### Means Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * <i>LaiseFaire</i>	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%

##### Report Kinerja

<i>Laise Faire</i>	<i>Mean</i>	N	<i>Std. Deviation</i>
29	46.71	14	9.879
43	52.79	24	4.472
<b>Total</b>	<b>48.24</b>	<b>38</b>	<b>7.099</b>

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * <i>laisse Faire</i> Between Groups (Combined)	5449.453	1	175.789	3.279	.000
Linearity	3071.416	1	3071.416	57.289	.000
Deviation from Linearity	2378.037		79.268	1.479	.184
Within Groups	4503.469	36	53.613		
Total	9952.922	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * <i>Laise-Faire</i>	-.570	.324	.740	.548

## UJI HIPOTESIS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.840	6.399		10.133	.000
	<i>laisse faire</i>	-.280	.166	-.270	-1.683	.001

a. Dependent Variable: kinerja

## HASIL UJI REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	-.570 <sup>a</sup>	.324	.147	6.930	.073	2.833	1	36	.101

a. Predictors: (Constant), *laisse Faire*



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

**Kampus I** : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
**Kampus II** : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
**Website:** www.uma.ac.id **E-Mail:** univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 122/FPSI/01.10/1/2024 12 Januari 2024  
 Lampiran : -  
 Hal : **Penelitian**

**Yth. Bapak/Ibu Kabag**  
**Kantor DPRD Kota Medan**  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

**Nama** : Maya Safira  
**NPM** : 178600173  
**Program Studi** : Ilmu Psikologi  
**Fakultas** : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor DPRD Kota Medan, Jl. Kapten Maulana Lubis No. 1** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


  
**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**Tembusan**  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



### Lampiran 9 Surat Pengantar Riset Dan Pengambilan Data

## Lampiran 10 Surat Selesai Riset Penelitian Dan Pengambilan Data


**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**  
 Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No. 1 Medan Kode Pos 20112  
 Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728  
 Email : sekretariatdprdmedan@gmail.com Website : http://sekwan.pemkomedan.go.id

---

Nomor : 455/Persid/SekDPRD/1/2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pemberitahuan Telah Melakukan Riset Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth;  
 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
 Di -  
 Tempat

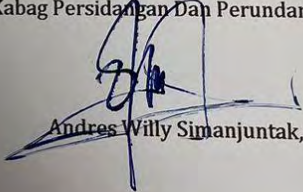
Dengan Hormat,

Kabag Persidangan dan Perundang-Undangan Sekretariat DPRD Kota Medan dengan ini menjelaskan, bahwa

Nama : Maya Safira  
 NPM : 178600173  
 Fakultas : Psikologi  
 Program Studi : Psikologi  
 Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melaksanakan Riset Penelitian dan Pengambilan Data di Sekretariat DPRD Kota Medan hingga pada tanggal 16 Januari 2024. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka penyusunan karya tulis ilmiah Skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez - Faire Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan**".

Demikian Surat pernyataan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapakan terima kasih.

Medan, 16 Januari 2024  
 Kabag Persidangan Dan Perundang-undangan  
  
 Andres Willy Simanjuntak, S.H.