



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN  
KINERJA KARYAWAN PADA PT ADMIRAL PARAGON JAYA  
SENTUL BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:  
Trinda Sauma Lestari  
021116405

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**AGUSTUS 2020**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN  
KINERJA KARYAWAN PADA PT ADMIRAL PARAGON  
JAYA SENTUL BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ADMIRAL PARAGON JAYA SENTUL BOGOR**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Jum'at Tanggal : 01/ Agustus / 2020

Trinda Sauma Lestari  
021116405

Menyetujui,  
Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta.,Ak.,MM.,CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dewi Atika.,SE.,MSi)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Taurusyanti, SE.,MM)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Trinda Sauma Lestari

NPM : 021116405

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2020



Trinda Sauma Lestari  
021116405

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*

Trinda Sauma Lestari. NPM 021116405. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dewi Atika dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Taurusyanti Tahun 2020.

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan Kinerja Karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk gaya kepemimpinan otoriter dan untuk mengetahui keadaan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor. Untuk mengetahui dan menganalisis data pada penelitian ini. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 kemudian dilakukan analisis korelasi rank spearman untuk mengetahui tingkat hubngan serta melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan sebesar 84,21% yang menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya sangat baik, Selanjutnya hasil penelitian pada tingkat kinerja karyawan Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 87,2%. Pada penelitian ini juga terungkap bahwa tipe gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya termasuk ke dalam Tipe otoriter. Hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan memiliki hubungan dengan tingkat hubungan rendah dengan diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,4331 rendah dan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1% dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar gaya kepemimpinan. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu PT Admiral Paragon Jaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat guna meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kinerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul “**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ADMIRAL PARAGON JAYA SENTUL BOGOR**”, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi penelitian tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dewi Atika, SE., M. Si Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Ibu Puspita Selaku HR Development yang telah menerima dan memberikan izin dalam pelaksanaan magang pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor
9. Seluruh staf dan pegawai PT Admiral Paragon Jaya yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
10. Bapak Suganda dan Ibu Niknik Nuryani, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
11. Puspita Mayang Sari ST.MM kakak saya tercinta terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doa'nya.
12. Tubagus Muhammad Firdaus Septahadi, kekasihku terimakasih selalu memberikan semangat, dukungan, dan do'anya.
13. Teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.

14. Maul, Erica, Neng. Terima kasih atas bantuan serta dukunganya dalam proses pembuatan proposal skripsi ini.
15. Sahabat-sahabatku Monika Dewi, Delin Tanjung, dan Isti Terima kasih telah membuat saya saat pusing mengerjakan skripsi kalian bisa menghibur saya. Semangat dan sukses buat kalian semua.
16. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 21 Juli 2020

Penulis

Trinda Sauma Lestari  
021116405



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1   Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2   Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1   Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2   Perumusan Masalah .....	7
1.3   Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1   Maksud Penelitian .....	7
1.3.2   Tujuan Penelitian .....	7
1.4   Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1   Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2   Praktis Akademik .....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1   Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1   Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2   Tujuan Manejemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3   Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2   Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.2.1   Beberapa Sifat Kepemimpinan .....	11
2.2.2   Fungsi Kepemimpinan .....	11
2.2.3   Macam Macam Teori Kepemimpinan .....	12
2.3   Gaya Kepemimpinan .....	14
2.3.1   Jenis Gaya Kepemimpinan .....	15
2.4   Kinerja .....	19
2.4.1   Kinerja Secara Umum .....	19
2.4.2   Kinerja Individu .....	20
2.4.3   Penilaian Kinerja .....	21
2.4.4   Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21

2.5	Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	22
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.3	Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Objek, unit analisis, dan lokasi penelitian.....	26
3.2.1	Objek penelitian .....	26
3.2.2	Unit penelitian.....	26
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	26
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	27
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	28
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7	Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	28
3.7.1	Uji Validitas .....	28
3.7.1.1	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ..	29
3.7.1.2	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	30
3.7.2	Uji Reabilitas.....	31
3.7.2.1	Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	31
3.7.2.2	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan ...	32
3.8	Analisis Data.....	32
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	33
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	34
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi .....	34
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	34
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1	Sejarah Perkembangan PT Admiral Paragon Jaya .....	37
4.1.2	Visi Dan Misi PT Admiral Paragon Jaya.....	37
4.1.3	Struktur Dan Uraian Tugas Pada PT Admiral Paragon Jaya.....	38
4.1.4	Profil Responden.....	39
4.2	Analisis Data.....	42
4.2.1	Gaya Kepemimpinan Pada PT Admiral Paragon jaya ..	42
4.2.2	Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon jaya .....	55
4.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan ...	65
4.3.1	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearmen .....	65
4.3.2	Analisis Determinasi .....	66
4.3.3	Uji Hipotesis Korelasi .....	66

4.3.4	Penentuan Hipotesis Statistik .....	67
4.4	Pembahasan .....	67
4.4.1	Gaya Kepemimpinan Otoriter PT Admiral Paragon Jaya .....	67
4.4.2	Kinerja Karyawan PT Admiral Paragon Jaya .....	68
4.4.3	Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PT Admiral Paragon Jaya .....	69
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Saran .....	69
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan 2019 .....	3
Tabel 1.2	Survey Pedahuluan mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis ...	4
Tabel 1.3	Survey Pedahuluan mengenai Gaya Kepemimpinan Kendali bebas .	4
Tabel 1.4	Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.5.	Data Absensi Karyawan 2019 .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	22
Tabel 3.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
Tabel 3.2	Skala Likert .....	28
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	29
Tabel 3.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 3.5	Kriteria Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	31
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 3.8	Kriteria Interpertasi Skor Tanggapan Responden .....	33
Tabel 3.9	Kriteria Nilai Kuesioner .....	34
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi dan Tafsiran.....	34
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Pemimpin Mengambil Keputusan Sendiri Dalam Meneyelesaikan Masalah yang Sedang Terjadi di perusahaan .....	42
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan Saya melihat Keputusan Mudah Diambil Karena Berada Ditangan Pemimpin.....	43
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan .....	43
Tabel 4.4	Rata Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Indikator Pemimpin Mengambil Keputusan Dengan Tepat Dan penuh Pertimbangan .....	44
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail .....	44
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu .....	45
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin.....	45
Tabel 4.8	Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Tugas-tugas bawahannya diperinci oleh pemimpin.....	46
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat .....	46
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin menununtut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat.....	47

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan.....	48
Tabel 4.12	Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Memberikan kesempatan kepada bawahanya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja ..	48
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat .....	49
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya.....	49
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan .....	50
Tabel 4.16	Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat .....	51
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya.....	51
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin .....	52
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin menunjukan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan .....	52
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin menunjukan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan .....	53
Tabel 4.21	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	54
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja.....	55
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu ....	56
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.....	56
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan .....	57
Tabel 4.26	Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Kedisiplinan .....	58
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu .....	58
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan .....	59

Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.....	59
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan .....	60
Tabel 4.31	Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Sasaran Kerja Individu.....	61
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja .....	61
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan .....	62
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi .....	62
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan.....	63
Tabel 4.36	Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Kompetensi...	64
Tabel 4.37	Rekapitulasi dan dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.38	Analisis Koefisien <i>Rank Spearman</i> Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.39	Interpertasi Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konselasi penelitian .....	25
Gambar 3.1	Kurva Penerimaan Atau Penolakan Uji Hipotesis .....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Admiral Paragon Jaya .....	38
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden .....	40
Gambar 4.3	Usia Responden.....	40
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir .....	41
Gambar 4.5	Masa Kerja .....	41
Gambar 4.6	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3	Waktu Penelitian
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan
Lampiran 7	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 8	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan
Lampiran 9	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 10	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 11	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 12	Hasil Analisis Rank Spaerman
Lampiran 13	$r_{tabel}$
Lampiran 14	$T_{tabel}$



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Gaya kepemimpinan secara umum adalah kekuatan atau kemampuan memotivasi seseorang dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja agar tercapai yang di inginkan oleh perusahaan, dan mengambil keputusan dengan baik menerima masukan para bawahannya. Menurut Sutikno (2014) gaya kepemimpinan adalah mempengaruhi orang orang yang dipimpinnnya agar mau berbuat dan yang diarahkannya.

Gaya kepemimpinan secara umum terbagi menjadi 3 bagian yaitu gaya kepemimpinan otoriter adalah tipe gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin) sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan orang lain tidak perlu ikut campur. Gaya kepemimpinan demokrasi tipe gaya kepemimpinan ini dimana pemimpin selalu menerima dan menghargai saran, pendapat, dari seorang karyawan. Gaya kepemimpinan kendali bebas tipe gaya kepemimpinan ini adalah pengambilan keputusan serta wewenang dan keputusan dan diserahkan kepada bawahannya dan diluar tanggung jawab seorang pemimpin gaya kepemimpinan ini lebih mengarahkan bahwa tugas ditangan karyawan yang dipercayakannya.

Teori Gaya Kepemimpin Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014) Menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggotanya mempunyai 4 fase yang diperlukan bagi pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pemimpin pada tugas sangat tinggi, anggota diberi intruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua yaitu dimana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pada bawahannya semakin meningkat. Tahap ketiga yaitu, dimana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab secara lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap ke 4 yaitu dimana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Menurut para ahli Gaya kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan, wewenang besar mutlak tetap berada pada pemimpin, pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Hasibuan (2012) Menurut Prima (2013) Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya seorang

pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Menurut Robbin dan Coulter (2011) Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter yaitu wewenang mutlak berpusat pada pemimpin, keputusan selalu dibuat oleh seorang pemimpin, komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan, tidak ada kesempatan untuk bawahan memberikan saran dan kesempatan berpendapat. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu wewenang mutlak, pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya, keputusan dan kebijakan dibuat Bersama, banyak kesempatan bagi bawahannya ketika memberikan saran, pemimpin memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, dan saling menghormati. Gaya kepemimpinan kendali bebas yaitu jarang pemimpin memberikan arahan motivasi, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri

Kinerja adalah berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya yang diperintahkan kepadanya, yang diharapkan perusahaan untuk menunjukkan hasil kerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, tujuannya untuk dapat menilai seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta mengetahui kelemahan masing-masing karyawan dari tugas yang dijalankannya. Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Kinerja individu sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai sebagai individu dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah, suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. menurut Fahmi, (2010) bahwa “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut” hasil penilaian yang dilakukan itu akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja selanjutnya sehingga dapat dilakukan koreksi dan perbaikan atau disebut perbaikan berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin bagus gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya ketika gaya kepemimpinan

kurang baik maka karyawan semakin rendah dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah. Dalam gaya kepemimpinan memotivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perusahaan tentu mempunyai gaya kepemimpinan yang yang berbeda beda dan mampu menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang lebih baik. Apabila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal dalam meraih harapannya. Oleh karena itu, perlu diadakan suatu gaya kepemimpinan dan mampu memberikan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk memberikan semangat kepada karyawan.

PT Admiral Paragon Jaya adalah perusahaan pengolah biji kopi yang menghasilkan produk kopi yang berkualitas, fokus untuk terus membangun industri kopi di Indonesia semakin maju dan dikenal luas di mancanegara, fokus memberikan peluang bagi masyarakat Indonesia untuk mempelajari pengetahuan di bidang kopi PT Admiral Paragon Jaya memiliki misi, dapat menghasilkan produk kopi yang berkualitas dan sesuai dengan selera baik untuk pasar nasional maupun internasional. PT Admiral Paragon Jaya, mengeluarkan 2 merek produk, Bermerek INDIBRO dan HARMONI Produk dari merk INDIBRO adalah premium natural blend atau single origin roasted beans, yang mana akan di fokuskan pada segmentasi café atau coffee shop, sedangkan untuk merek kopi harmoni kopi bubuk yang akan dipasarkan di perkantoran, hotel dan rumah makan dengan dfengan metode penyajian yang mudah untuk menciptakan rasa yang nikmat. tentunya Produk INDIBRO dan HARMONI juga akan dipasarkan secara online, dan beberapa market place produk indibro dan harmoni akan tersedia dalam berbagai kemasan dan varian. perusahaan ini berlokasi di Jalan Sentul Raya Rw 02 Kadumangu, kecamatan Babakan Madang, Bogor, Jawa Barat. Karyawan di Perusahaan Admiral Paragon Jaya berjumlah 50 karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap responden sebanyak 50 orang karyawan, mengenai gaya kepemimpinan di perusahaan PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Survey Pedahuluan mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Pertanyaan	Jawaban YA	Jawaban Tidak
1	Pemimpin saya mendasarkan diri pada paksaan mutlak yang harus dipatuhi	35	15
2	Pemimpin saya selalu berperan sebagai pemain tunggal	40	10
3	Pemimpin saya setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri	32	18
4	Pemimpin saya selalu ingin berkuasa secara absolut	30	20
5	Pemimpin saya membuat pekerjaan saya tidak menyenangkan	45	5
	Jumlah	182	68

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 1.2 Survey Pedahuluan mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Pertanyaan	Jawaban YA	Jawaban Tidak
1	Pemimpin saya menghargai pendapat saya	19	31
2	Pemimpin saya dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan saya	25	25
3	pemimpin saya bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan saya secara pribadi	18	32
4	Pemimpin saya mudah di ajak negosiasi	25	25
5	Pemimpin saya memberi kebebasan dan memberi ide ide	20	25
	Jumlah	107	138

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 1.3 Survey Pedahuluan mengenai Gaya Kepemimpinan Kendali bebas

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pemimpin Memberikan kuasa penuh pada karyawan	12	38
2	Saya merasa bebas dalam membuat keputusan untuk pekerjaan	10	40
3	pemimpin saya bertindak pasif membimbing saya dalam pekerjaan	16	34
4	pemimpin saya ikut berpartisipasi jika saya meminta	27	23
5	Pemimpin saya mengambil keputusan sesuai dengan keinginan saya	17	33
	Jumlah	82	168

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

NKI	KETERANGAN HURUF	KETERANGAN MUTU	INDIKATOR Ski
7,6 – 10	A/ Sangat Baik	Diatas Target	Jauh diatas dari minimum kebutuhan
6,1 - 7,5	B/ Baik	Mencapai Target	Sesuai dengan minimum kebutuhan
4,6 – 6	C/ Cukup	Dibawah Target Sedikit	Kurang dari minimum kebutuhan
3,1 - 4,5	D/ Kurang	Jauh dibawah Target	Jauh dibawah dari minimum kebutuhan
1,0 - 3,0	E/ Sangat kurang	Sangat Jauh dibawah Target	Sangat Jauh dibawah dari minimum kebutuhan

Sumber: Data Sekunder ( PT Admiran Paragon Jaya), 2020

Jabatan	Nama Karyawann	Sasaran Kerja Individu (50%)	Kedisiplinan (5%)	Kompetensi (45%)	Bobot	Nilai	Tingkat Kompetensi
Human Resource	Febri. A	7	3	6	6,35	B	Baik
	Dodo.S	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Dadang.W	7	5	7	6,9	B	Baik
Marketing dan Sales	Dini. R	7	3	6	6,35	B	Baik
	Rani.s	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Maryam	4	4	4	4	D	Kurang
	Dedi. M	7	5	7	6,9	B	Baik
	Ira K	7	3	7	3,95	B	Baik
	Ina.N	7	5	7	6,9	B	Baik
	Suryana.A	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Bagas.B	4	4	4	4	D	Kurang
	Hidayatullah	7	5	7	6,9	B	Baik
	Monika.B	4	4	5	4,45	D	Kurang
	Eko. R	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Dani. S	7	3	6	6,35	B	Baik
Setiawan. R	4	3	4	3,95	D	Kurang	

Jabatan	Nama Karyawann	Sasaran Kerja Individu (50%)	Kedisiplinan (5%)	Kompetensi (45%)	Bobot	Nilai	Tingkat Kompetensi
	Jamil. N	7	3	6	6,35	B	Kurang
Produksi	Rendra. I	4	4	5	4,45	D	Baik
	Hadi. S	7	4	7	6,85	B	Baik
	Yedi.B	7	5	7	6,9	B	Baik
	Emul.A	4	3	4	3,95	D	Kurang
	Samon.G	7	3	6	6,35	B	Baik
	Budi.S	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Firdaus	4	4	4	4	D	Kurang
	Adi Suswanto	7	4	7	6,85	B	Baik
	Diah.A	4	4	5	4,45	D	Kurang
	Siska.M	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Adiputra	7	5	7	6,9	B	Baik
	Marissa	7	5	7	6,9	B	Kurang
	Budi.M	7	3	6	6,35	B	Baik
	Anggara.P	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Sulaeman.V	4	4	4	4	D	Kurang
	Diah.B	4	3	4	3,95	D	Kurang
	Suganda	4	4	5	4,9	C	Cukup
	Imam. F	4	4	5	4,9	C	Cukup
	Andi. W	4	3	5	4,4	D	Kurang
	Ariel. N	4	5	5	4,5	D	Kurang
Agung. S	6	3	6	5,95	C	Cukup	
Hidayat	8	7	7	7,5	B	Baik	
Yeni. A	8	7	7	7,5	B	Baik	
Research and Development	Cici. S	6	5	6	5,95	C	Cukup
	Vinna	6	5	6	5,95	C	Cukup
	Ana	6	5	6	5,95	C	Cukup
IT	Melani.R	7	3	6	6,35	B	Baik
	Adinda	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Nurhudaya	4	4	4	4	D	Kurang
Legal	Iwan	4	3	4	3,95	D	Kurang
Public Relation	Nanan.M	8	7	7	7,5	B	Baik
	Iyan.A	5	3	5	4,9	C	Cukup
	Dian	4	4	4	7,5	B	Kurang

Sumber: Data Sekunder, ( PT Admiral Paragon Jaya, 2020)

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal, berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang tercantum dilampiran 5, dapat disimpulkan bahwa cukup baik tetapi belum mencapai hasil yang optimal. dan dirasa masih perlu beberapa karyawan untuk diadakannya pelatihan kerja supaya bisa mencapai hasil kerja yang maksimal penilaian diperusahaan PT Admiral Paragon Jaya ini mengutamakan sasaran kerja individu, atau tingkat sasaran individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, kedisiplinan atau tingkat ketepatan waktu dan tingkat penyelesaian tugas tepat waktu, kompetensi.

Menurut penelitian Nurlia (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Al-ijarah Indonesia Finance Lampung Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Al-ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan

Dari gambaran perusahaan singkat di atas maka data masalah di perusahaan PT Admiral paragon jaya sebagai berikut

Tabel 1.5. Data Absensi Karyawan 2019  
PT ADMIRAL PARAGON JAYA

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah			Total Ketidakhadiran (Orang)
			Sakit	Izin	Alpa	
Januari	50	23	10	5	3	18
Februari	50	20	7	6	10	23
Maret	50	22	9	0	5	14
April	50	23	2	4	4	10
Mei	50	23	4	3	3	10
Juni	50	22	0	7	1	8
Juli	50	21	5	2	2	9
Agustus	50	22	3	4	4	11
September	50	22	4	5	2	10
Oktober	50	21	1	3	1	5
November	50	22	2	3	2	7
Desember	50	21	1	2	4	7

Sumber : PT Admiral Paragon Jaya 2019

Dari data jumlah absen kehadiran di atas bahwa bulan februari adalah rekor jumlah karyawan yang paling banyak tidak masuknya yaitu sebanyak 23 orang di banding bulan yang lainnya. dan bisa dapat dilihat juga yang alpa pasti ada saja setiap bulannya dan dapat dinyatakan bahwa data absensi di perusahaan ini kurang baik dan kurang disiplin gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti ingin, menganalisis lebih lanjut mengenai hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan dengan mengambil kasus pada perusahaan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor.

## 1.2 Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yaitu kehadiran tingkat absensi karyawan cukup tinggi.
3. Hasil penilaian kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan belum optimal karena masih terdapat karyawan yang mendapatkan hasil penilaian dengan kategori cukup baik.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan otoriter dengan Kinerja Karyawan PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Peneliti ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan otoriter pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?
3. Untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan otoriter dengan Kinerja Karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor?

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti supaya menjadi lebih baik dan lebih mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai didalam sebuah perusahaan Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan.

#### **1.4.2 Praktis Akademik**

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sadili samsudin (2011) mengemukakan bahwa” manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna dapat mencapai beberapa tujuan”

*Menurut bohlarander & shall (2010) “ The study of how to empower employees in the company, create jobs, work groups, develop employee who have the ability, identify an approach to be able to develop employee performance and reward them for their efforts and work.*

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

*Mathis & jakson (2012) Human resource management can be interpreted as science and art that regulates the relationship and role of the workforce to be effective and efficient in the use of human capabilities in order to achieve goals in each company.*

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam setiap menjalankan usaha produk pasti memerlukan sumber daya manusia untuk dapat merencanakan mengatur dan mengelola.

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sri Larasati (2018) Terdapat Empat Tujuan MSDM yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber



daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap, kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012 ) adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan manajemen harus bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan dari jenis hingga jumlah tenaga kerja, inilah yang dimaksud dengan pengadaan.
2. Pengembangan sumber daya manusia, proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, manajemen, organisasi, penelitian kerja.
3. Pemberi kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang di bayar kepada karyawan atau jasa jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. System kompensasi yang baik berartimemberikan penghargaan penghargaan yang layak dan adil sebagai mana kontribusi karyawan atas pekerjaanya.
4. Pengintegrasian, setelah aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting di perhatikan yaitu pengintegrasian, integrase berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan

5. Pemeliharaan sumber daya manusia, setelah melakukan fungsi fungsi di atas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan, Spemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan tetap dari pada organisasi sebagai anggota dan loyalitas kesetiaan yang tinggi oleh karna itu sangat di perhatikan keamanan dan kenyamanan kerja, kegiatan ini berhubung dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

## 2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan Menurut Amirullah (2015) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen, akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok.

Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli lainnya ahli :

Gary Yukl (2015) menyatakan, bahwa *“leadership is the procee of understanding what people do and together so they understand and are willing to do it.* Menurut Tohardi (2010) *“ Proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan”*.

Kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah, kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

*Stoner (2009) leadership is a process of director and an effort to influence activities related to group members*

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah orang yang dipercaya dan diberikan wewenang untuk dijalankan, dan bisa mempengaruhi bawahannya supaya lebih mudah mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan.

Beberapa sifat yang biasa melekat pada diri seorang pemimpin, di antaranya:

1. Intelejensi atau kemampuan bicara, menafsirkan, dan bernalar yang lebih kuat dari pada para anggota yang di pimpin.
2. Kepercayaan diri, keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.

3. Determinasi hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi.
4. Integritas kualitas kejujuran yang dapat di percaya oleh para anggota, atau bawahannya.
5. Sosiabilitas, cenderung pemimpin untuk menjalin hubungan yang lebih baik.
6. Menyenangkan, bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis.

### **2.2.1 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Amirullah (2015) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1. Fungsi Penentuan Arah  
Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang akan hendak dicapai organisasi menuju tujuan yang harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan dari segala sasaran dan perasaan yang ada.
2. Fungsi Sebagai Juru Bicara  
Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak pihak luar yang berkepentingan seperti pemiliksaham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terikat.
3. Fungsi Sebagai Komunikator  
Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran sasaram, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.
4. Sebagai Mediarior  
Konflik konflik yang terjadi atau adanya perbedaan perbedaan kepentingan dalam organisasi, menuntut kehadiran seseorang dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
5. Fungsi Sebagai Integrator  
Adanya pembagian tugas, system alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, prilaku dan tindakan yang berkotak kotak. oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada kirarti puncak, yaitu pemimpin.

Sementara itu menurut Sutikno (2014) Kepemimpinan diarahkan untuk mempengaruhi orang orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya.

### **2.2.2 Macam Macam Teori Kepemimpinan.**

Adapun teori kepemimpinan tersebut seperti yang dikemukakan Sunyoto & Burhanuddin (2011) dapat digolongkan sebagai berikut:

### 1. Teori Kepemimpinan Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa, keberhasilan dari seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri.

Dalam perkembangannya teori ini mendapat pengaruh dari, aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan, dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain; sifat fisik, mental, dan kepribadian. Muncul anggapan bahwa pada setiap situasi, memunculkan seseorang untuk bisa jadi pemimpin sesuai dengan era dan zamannya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi.

Sriathi (2010) menyimpulkan bahwa terdapat lima ciri-ciri yang membedakan antara pemimpin dan bawahan yaitu kecerdasan, dominasi, kepercayaan diri, tingkat energy dengan aktivitas, dan pengetahuan yang relevan, dengan tugas. Kelima ciri tersebut di atas tidak dapat memprediksi secara akurat individu-individu mana yang akan menjadi pemimpin. Tinjauan utama riset menemukan bahwa terdapat, sejumlah ciri kepribadian dan keterampilan yang berhubungan dengan efektivitas manajerial dan promosi dirinya. Dari berbagai riset tersebut dapat diringkas dan diintegrasikan mengenai ciri-ciri kepribadian yang relevan dengan efektivitas manajerial seperti yang dijelaskan oleh Yulk Sunyoto (2011).

### 2. Teori Kepemimpinan Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan Kusdi (2011). Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku, Perilaku seorang pemimpin yang cenderung memetingkan bawahan memiliki ciri ramah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya.

Gaya kepemimpinan Fitz & Davison (2011) Dari aspek ini ada dua dimensi yang menonjol, pada persepsi seorang pemimpin yaitu inisiatifnya dalam menentukan dan mengorganisasikan struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh anak buah. Disini gaya yang ditampilkannya adalah gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Selain itu tingkat atensi, apresiasi, dukungannya terhadap kesejahteraan bawahan.

### 3. Teori Kepemimpinan Kelompok

Teori ini mengatakan bahwa kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju untuk pencapaian tujuan-tujuan kelompok Menurut Vietzal Rivai

Dan Boy Raffia Amar (2016). harus ada pertukaran yang positif antara pimpinan, dan bawahannya. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses pertukaran.

Hidup damai bersama-sama. Sehingga dari pandangan di atas maka dapat dikatakan bahwa, Teori kelompok ini dasar perkembangannya berasal dari psikologi sosial. Teori ini beranggapan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuannya maka harus terdapat hubungan yang positif antara pemimpin, dan bawahan. Hubungan yang dimaksud disini adalah hubungan komunikasi yang baik dimana pemimpin dapat mengetahui dan memahami keinginan bawahan, begitu bawahan dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh pimpinan. Dengan kata lain bahwa, bawahan dapat mempengaruhi perilaku pemimpin, sama halnya pemimpin.

#### 4. Teori Kepemimpinan Keturunan

Sebab-sebab munculnya pemimpin dapat dijelaskan dengan tiga teori yang menonjol yaitu teori genetik, teori sosial dan teori ekologis. Seperti yang dikemukakan oleh Maxwell, (2010) dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan yang deterministic dan fatalistis.

Teori sosial Robrt (2011) *leadership are not made but are born to be leaders by extraordinary talents from brth he was destined to be a leader*), teori ini merupakan perluasan dari teori atribusi.

#### 5. Teori kepemimpinan kharismatis

Teori ini merupakan perluasan dari teori atribusi, Teori ini dikemukakan Ardana & Mujiati & Sriathi, (2011), dimana dikatakan bahwa para bawahan menemukan penjelasan tentang kemampuan kepemimpinan yang luar biasa, manakala mereka mengamati perilaku tertentu. Semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada kaitan yang mengesankan antara pemimpin yang kharismatik, dengan kinerja dan kepuasan yang tinggi diatas bawahannya.

#### 6. Teori Kepemimpinan Sosial

Teori kepemimpinan sosial beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin, Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan.

Cohen & Eimicke & Heikkila, (2011) *everyone can be educated as a leader because leadership can be learned either through practical experience*.

#### 7. Teori Kepemimpinan Visioner

Meski istilah visi itu sering dikaitlkan dengan kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner melampaui kharisma sepanjang mempunyai kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistik, layak dipercaya dan menarik, tentang masa depan sebuah organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan memperbaiki situasi Sekarang.

## 8. Teori Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah sebuah teori kemungkinan yang berfokus pada para bawahan. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memilih gaya kepemimpinan yang benar, Robbins dan Judge, (2012). Bergantung pada, tingkat kesiapan para bawahan. Penekanan pada para bawahan dalam efektifitas para pimpinan mencerminkan realitas bahwa para bawahanlah yang menerima atau menolak pemimpin tersebut. Terlepas dari apapun yang dilakukan oleh pemimpin, efektifitas bergantung, pada tindakan para bawahan Ini merupakan salah satu dimensi penting yang lama diabaikan atau diremehkan oleh sebagian besar teori kepemimpinan.

## 9. Teori Kepemimpinan Jalan Kecil-Tujuan ( Path-Goal Theory)

Path-Goal Theory yang berpendapat bahwa efektifitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi, dalam teori Jalan Kecil-Tujuan berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahan atau anggotanya.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi, agar dapat tercapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut hasibuan, (2016) Seorang pemimpin dapat melaksanakan macam-macam gaya kepemimpinan, yang sebagian besar tergantung dari watak orang yang bersangkutan.

*Yuki (2012) is a process of social influence with the intentional influence used by someone against another person to structure activities and relationships within an organizational group.*

*Terry (2010) leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives.*

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk, suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan juga disebut perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan: Pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga lebih tepatnya gaya

kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada karyawan mempengaruhi orang lain dan seperti apa persepsi orang lain. Gaya kepemimpinan bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya tentang perilaku pemimpinnya.

### **2.3.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Gaya Kepemimpinan Klasik**

Gaya kepemimpinan klasik pada dasarnya terdapat empat kelompok, yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi dalam Vieitzhal, Rivai (2013) ada 4 pokok kepemimpinan sebagai berikut:

##### **a. Instruksi.**

Gaya kepemimpinan ini disebut gaya kepemimpinan, instruksi karena menggunakan sistem komunikasi satu arah.

##### **b. Konsultasi**

Dalam menggunakan gaya ini, pemimpin banyak memberikan pengarahan dengan meningkatkan komunikasi dua arah. Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan.

##### **c. Partisipasi**

Gaya kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidak yakinan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab.

##### **d. Mendelegasikan**

Selanjutnya, untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya "delegasi". Dengan gaya delegasi ini pimpinan sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Otokrasi**

Gaya kepemimpinan otokratis menyatakan bahwa seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan

tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Pemimpin otokratis adalah, seseorang yang memerintah berdasarkan kemampuannya dan menghendaki kepatuhan. Ia memerintah berdasarkan kemampuannya untuk memberikan hadiah, serta menjatuhkan hukuman. Gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pemimpin.

### 3. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Menurut Khaerul umam (2010) Gaya kepemimpinan demokratis di anggap sebagai tipe kepemimpinan, yang terbaik. hal ini merupakan tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok, dibandingkan kepentingan individu.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dan pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya. selalu berusaha mengutamakan, kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan. ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis, dan terarah. Aktif dalam menggerakkan dan memotivasi. Dinamis dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Terarah pada tujuan bersama yang jelas, melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang relevan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan demokratis di dalam pelaksanaannya selalu melibatkan anggota organisasinya melalui rapat dan musyawarah. Keputusan seperti itu akan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi secara serius, tanpa rasa takut. Dalam mewujudkan hubungan kerja tidak ada rasa takut tertekan, sedang pemimpin selalu dihormati dan disegani.

### 4. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama, yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan



sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri sendiri.

Pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja. Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Gaya kendali bebas bukan berarti tidak ada pimpinan sama sekali, tetapi gaya ini berarti tidak ada pimpinan secara langsung yang mengambil keputusan. Pemimpin memaparkan tugas, fungsi dan menjelaskan kerangka sasaran dan kebijakan organisasi. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya cara pencapaian tujuan organisasi kepada bawahannya.

Dari uraian di atas maka gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan atau pegawai Dengan demikian gaya kepemimpinan yang termasuk didalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Gaya kepemimpinan situasional.

Kepemimpinan situasional adalah sebuah gaya kepemimpinan, yang berfokus pada para bawahan. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memilih gaya kepemimpinan yang benar. Kesiapan didefenisikan sebagai kemampuan dan kesediaan dari bawahan untuk didefenisikan sebagai kemampuan dan kesediaan dari bawahan, untuk menyelesaikan suatu tugas. Kesediaan adalah suatu kombinasi dari kepercayaan diri, komitmen, dan motivasi.

#### 6. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Kontinum Gaya kepemimpinan kontinum ada dua bidang pengaruh yang ekstrem, pertama bidang pengaruh pimpinan kedua bidang pengaruh kebebasan bawahan. Model Kepemimpinan Kontinum (Otokratis - Demokratis). Masaong dan Tilomi, (2011) berpendapat bahwa pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrim, yang disebut dengan perilaku otokratis. sampai dengan cara yang menonjolkan sisi, ekstrim lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis.

Perilaku otokratis, pada umumnya dinilai bersifat negatif, dimana sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan.

Perilaku demokratis; perilaku kepemimpinan ini memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan team work untuk mencapai tujuan, di mana si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan di sini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok.

#### 7. Gaya Kepemimpinan Managerial Grid

Robert R Blake Dan Jane S Mouton, (2014) *in the managerial approach the grid manager is connected with 2 things*

Sesungguhnya, gaya managerial grid lebih menekankan kepada pendekatan dua aspek yaitu, aspek produksi di satu pihak, dan orang-orang di pihak lain ada empat gaya yang ekstrim dan ada satu gaya yang berada di tengah-tengah gaya ekstrim tersebut.

- a. *Grid 1* Manajer sedikit sekali memikirkan produksi yang harus dicapai, sedangkan juga sedikit perhatian terhadap orang-orang (*followers*) di dalam organisasinya. Dalam grid ini manajer hanya berfungsi sebagai perantara menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahannya.
- b. *Grid 2* Manajer mempunyai perhatian yang tinggi terhadap produksi yang akan dicapai juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya.
- c. *Grid 3* Manajer memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap orang-orang dalam organisasi, tetapi perhatian terhadap produksi adalah rendah
- d. *Grid 4* Adalah manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratis (*autocratic task managers*), karena manajer seperti ini lebih menekankan produksi yang harus dicapai organisasinya, baik melalui efisiensi atau efektivitas pelaksanaan kerja, tetapi tidak mempunyai atau sedikit mempunyai perhatian terhadap bawahan.

#### 8. Gaya Kepemimpinan Dimensi Reddin

Dalam gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Thoha, (2010) menambahkan tiga dimensi dari gaya managerial grid yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan berhubungan dengan efektivitas. Reddin melihat gaya kepemimpinan itu selalu dipulangkan pada dua hal mendasar yaitu hubungan pemimpin dengan tugas dan kerja, sehingga dengan demikian maka model yang dibangun Reddin adalah gaya kepemimpinan yang cocok dan yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya.

#### 9. Gaya Kepemimpinan Kontingens

Menurut Thoha, (2013) dalam gaya kepemimpinan kontingens, suatu pendekatan kontingens utama pada gaya kepemimpinan adalah model kontingensi memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Sehingga model tersebut, berdasarkan kepada

situasi untuk efektifitas kepemimpinan. Muncul anggapan bahwa setiap situasi bisa memunculkan orang untuk menjadi pemimpin dengan kepemimpinan yang cocok pada zaman itu. Teori ini berkembang menjadi teori situasional — personal yang menjelaskan bahwa kepemimpinan, adalah produk suatu keadaan.

Variabel utama tersebut adalah, hubungan pribadi pemimpin dengan para anggota kelompok (hubungan pemimpin-anggota, kadar struktur tugas yang ditugaskan kepada kelompok untuk dilaksanakan (struktur tugas) dan kekuasaan dan kewenangan posisi yang dimiliki (kuasa posisi).

## 10. Gaya Kepemimpinan Transformasional

*Chatab, (2017) leadership here is visionary leadership which seeks to attract subordinates to ward higher corporate needs, dan lebih universal dari sekedar tujuan mereka masing-masing. Dengan kata lain, pemimpin dipandang sebagai model/ panutan perubahan. Bagaimana cara sang pemimpin memotivasi bawahan/ anak buahnya untuk patuh dan tunduk padanya serta menciptakan rasa intrinsik akuntabilitas antara bawahan dan dia sebagai atasannya.*

Meskipun tampaknya terlihat berbeda di tiap-tiap teori, namun masing-masing teori memberikan model kepemimpinan yang dapat diterapkan atau digunakan baik secara terpisah maupun dikombinasikan untuk menghasilkan kualitas pemimpin yang terbaik. Dengan memahami akan teori-teori klasik kepemimpinan di atas tersebut, dapat membantu para pemimpin untuk menghasilkan kualitas seorang pemimpin yang terbaik dengan mempelajari teknik menjalankan akan posisinya sebagai seorang pemimpin. Mengawasi, memimpin dan mengelola akan pekerjaan anak buah/karyawan, semua dapat dikerjakan dengan maksimal bila pemimpin menyadari akan teori-teori ini dan mengerti bagaimana untuk menerapkannya ke dalam perusahaannya.

Para pemimpin dengan gaya transformasional membangkitkan semangat melalui beberapa cara, yaitu: Kharismatik, memberikan perhatian individu kepada para bawahannya, mendelegasikan pekerjaan yang menantang kepada orang yang layak, menjaga jalur komunikasi tetap terbuka dan memberilcan mentoring dalam rangka mengembangkan bawahannya. Terkait keahlian dan strategi, pemimpin transformasional memiliki paling sedikit empat keahlian, yaitu memiliki sasaran dan agenda, mengomunikasikan visi tersebut secara verbal (menyampaikan citra yang menarik dari sasaran akhir), membangun kepercayaan dengan selalu konsisten dan memiliki penghargaan diri yang positif Wibisono, (2011).

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Kinerja Secara Umum

Kinerja atau sering disebut *performance* adalah, suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Kinerja dapat pula diartikan

sebagai, gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2016), Kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance as a quality and quality of tasks, whether carried out by individuals, groups or companies schermerhorn (2010)*

Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang dilakukan secara, terus menerus antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini, meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar, kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja.

Menurut definisinya, manajemen kinerja adalah suatu proses strategis performansi SDM. Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara, manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan dari pada instruksi.

*Formance is one of the total collections of work that exist in workers (Griffin, 2010)*

Jadi kinerja adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang menghasilkan pekerjaan yang baik atau buruk.

#### **2.4.2 Kinerja Individu**

Kinerja individu sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai sebagai individu dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

*Hubeis (2015) Special work according to plan at the time and place of the company designated b the organization.*

Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah, hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Simanjutak Widodo, (2015) mengemukakan, “kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan”, Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

*Schermehorn (2011) performance is defined as the quality and quantity of the results of achieving tasks, whether done individually, as a group or as a company.*

Jadi kinerja individu adalah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan secara perorang .

### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah, suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan.

Menurut Fahmi, (2010) bahwa “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”.

Hasil penilaian yang dilakukan itu akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja selanjutnya sehingga dapat dilakukan koreksi dan perbaikan atau disebut perbaikan berkelanjutan.

*Gomez (2013) there are performance criteria that can be measured objectively, there is objectivity in the evaluation process.*

*Schermehorn, Hunt and Osborn (2012) performance as a quality and quantity of achievement of tasks, whether carried out by individual, groups or companies.*

Jadi kesimpulannya yaitu bahwa penilaian kinerja memberikan nilai baik maupun buruk cara bekerja baik terhadap apa yang ia kerjakan;

### **2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

3. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
4. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
5. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

Nama Penulis	Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Hasil	Publish
Indra  (Universitas atmajaya, fakultas ekonomi manajemen)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bach Multi Global Jakarta	- Gaya Kepemimpinan - Kinerja Karyawan	Kemampuan - Memotivasi - Pengambilan keputusan - Komunikasi  - Peluang untuk maju - Kebutuhan rasa aman	Menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa ada hubungannya antara pengambilan keputusan pemimpin dengan kinerja karyawan pada PT.Bach Multi Global Jakarta	Skripsi 2010
Ariska  (Universitas islam negeri raden intan lampung, fakultas ushuluddin dan studi agama)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung	- Gaya Kepemimpinan  - Kinerja Karyawan	- Kerjasama - Tanggung jawab - Kebijakan  - Kemungkinan pengembangan karir - Kemandirian - Kemampuan kerjasama	Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung.	Skripsi 2019
Pusvita	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan	- Gaya Kepemimpinan	- Tanggung jawab - Pengawasan/ mengawasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya	Skripsi (2016)

<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Hasil</b>	<b>Publish</b>
(Univerasitas hasnudin makasar, fakultas ekonomi manajemen)	Kinerja Karyawan Pada Biro Administrasi	- Kinerja Karyawan	- Gaji  - Kualitas - Kuantitas - Komitmen	kepemimpinan ada pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada biro administrasi Makassar adalah gaya Free-rein dan gaya otoriter.	
Nurlia  (Universitas islam negri lampung, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Al-ijarah Indonesia Finance Lampung	- Gaya Kepemimpinan  - Kinerja Karyawan	- Karir - Tanggung jawab  - Jumlah pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran	Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Al-ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan	Skripsi (2017)
Ana  (Universitas negri Jogjakarta, fakultas ekonomi)	Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Yogyakarta	- Gaya Kepemimpinan  - Kinerja Karyawan	- Tegas  - Disiplin - Selalu menerima masukan dari atasan	Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi dan Informasi Yogyakarta	Skripsi (2015)
Anwar  (Universitas atmajaya, fakultas ekonomi manajemen)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Natasha Skin Care Yogyakarta	- Gaya Kepemimpinan  - Kinerja Karyawan	Kemampuan - Memotivasi - Pengambilan keputusan - Komunikasi - Peluang untuk maju - Kebutuhan rasa aman	Menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan menunjukan bahwa ada hubungan yang kurang baik antara memotivasi dengan kinerja karyawan	Skripsi 2008

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan otoriter adalah tipe gaya kepemimpinan yang paling. gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin atau bawahannya memiliki jumlah banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Tugas seorang bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih tinggi dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya

Menurut para ahli Gaya kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan, wewenang besar mutlak tetap berada pada pemimpin, pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Hasibuan (2012) Menurut Prima (2013) Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Menurut Robbin dan Coulter (2011) Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutikno (2007) bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah segala keputusan diambil sendiri oleh pemimpin, tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin, pengawasan terhadap bawahan ketat.

Kinerja secara umum adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama..

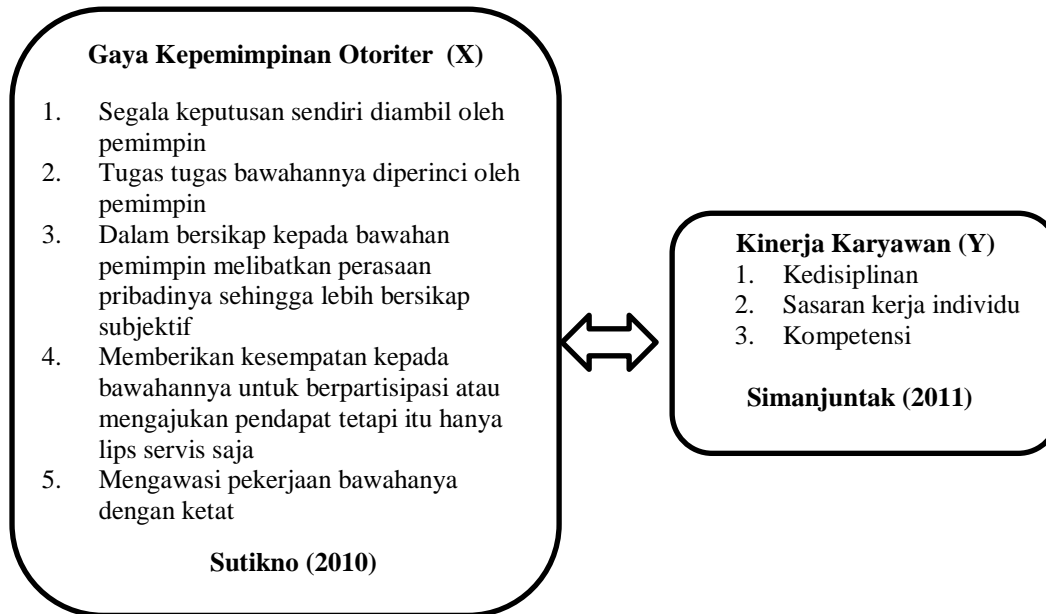
Diperkuat lagi oleh penelitian sebelumnya Nurlia (2019) yang menghasilkan Berdasarkan latar belakang penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Al-ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan dan indikator dari penelitiannya yaitu karir, tanggung jawab, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran.

Permasalahan yang ada di Perusahaan ini masih belum maksimalnya gaya kepemimpinan yang penerapannya yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan, serta menurunnya dari tingkat kedisiplinan, sehingga menyebabkan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja PT. Admiral Paragon Jaya tidak cukup optimal, dan dalam penelitian ini peneliti akan menganalisa dan membahas bagaimana hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan



diperusahaan ini dan bisa menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diatas, maka konstelasi penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

### 2.5.3 Hipotesis Penelitian

Diduga adanya hubungan, antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian, yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *explanatory survey*, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui dan menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan dengan memberikan kuesioner kepada setiap karyawan.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah, terdiri atas gaya kepemimpinan otoriter sebagai variabel x yaitu independen dan kinerja karyawan sebagai variabel y dependen.

##### **3.2.2 Unit Penelitian**

Unit analisis yang digunakan penelitian ini adalah unit analisis berupa individual yang merupakan respon setiap individu, Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor yang dijadikan unit analisis adalah sebanyak 50 karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada, PT Admiral Paragon Jaya Sentul yang beralamat di Jalan Sentul Raya Rw 02 Kadumangu Kecamatan Babakan Madang Bogor Jawa Barat 16810.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis data penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif

##### **2. Sumber Penelitian**

Sedangkan sumber penelitian antara lain :

###### **a. Data Primer**

Penelitian menggunakan data primer berupa hasil kuesioner awal, yang didapat dari bagian personalia divisi proses PT Admiral Paragon Jaya Sentul yang kemudian diolah untuk mendukung penelitian.

###### **b. Data Sekunder**

Peneliti menggunakan data sekunder, diperoleh dengan mendapatkan data dari perusahaan salah satunya adalah data absen pada bagian divisi proses PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor untuk mendukung penelitian.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan	Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin	b. Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah c. Keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin d. Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan	Ordinal
	Tugas bawahan diperinci oleh pemimpin	e. Pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail f. Pemimpin mengharapkan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu g. Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin	Ordinal
	kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja	h. Memiliki kesempatan berpendapat i. Berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat j. Diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan	Ordinal
	Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat	k. Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat l. Saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya m. Pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses	Ordinal
	bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif	n. Pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya o. Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin p. Pemimpin profesional dalam bersikap kepada karyawan	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kedisiplinan	q. Tingkat Ketepatan waktu r. Tingkat penyelesaian tugas tepat waktu s. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat t. Patuh terhadap peraturan yang berlaku	Ordinal
	Sasaram kerja individu	u. Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu v. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan w. Kayawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan x. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan	Ordinal
	Kompetensi	y. Tingkat keterampilan bekerja z. Tingkat pengetahuan/berwawasan lebih aa. Karywan memiliki kreatifitas yang tinggi bb. Memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada peneliti ini penulis menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi atau seluruh karyawan pada Perusahaan Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor dijadikan sampel yaitu berjumlah 50 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

#### 1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

##### a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan kepala bagian MSDM PT Admiral Paragon Jaya.

##### b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan kepada responden untuk menjawab.

Tabel 3.2 Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono,2020

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)                      diberi skor = 5

Setuju (S)                                      diberi skor = 4

Kurang Setuju (KR)                      diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS)                          diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS)              diberi skor = 1

#### 2. Data Sekunder

Untuk data sekunder ini, pengumpulan data diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal dari media internet.

### 3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item kuisisioner,yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun (2012) menyatakan “ item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang

minimum untuk memenuhi syarat adalah kalau  $r=0,3$  jadi kalau korelasi antara butir tiga skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validasi adalah sebagai berikut:

Untuk uji validasi adalah sebagai berikut:

Korelasi pearson product moment

$$r = \frac{n\sum xy. \quad x \quad y}{n\sum x^2(\sum x)^2 \quad n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $X$  = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item  
 $Y$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y  
 $n$  = Jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  di mana nilai  $r_{hitung}$  diambil dengan perhitungan bantuan SPSS 23 pada *output* "Item Total Statistic" kolom  $r_{hitung}$ .

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Admiral Paragon Jaya pengolahan data menggunakan program **SPSS 23** dengan tingkat signifikansi uji satu arah 0,05 dengan rumus mencari  $r_{tabel}$   $Df = (N-2)$  atau  $Df = 30-2 = 28$  dengan hasil nilai  $r_{tabel} = 0,3061$  (Lampiran)

### 3.7.1.1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Uji Validitas pada variabel gaya kepemimpinan otoriter digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan	0,896	0,3061	Valid
2	Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin	0,565	0,3061	Valid
3	Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan	0,879	0,3061	Valid
4	pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail	0,899	0,3061	Valid
5	pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu	0,527	0,3061	Valid
6	Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin	0,899	0,3061	Valid

No	Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
7	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat	0,913	0,3061	Valid
8	Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat	0,896	0,3061	Valid
9	Karyawan diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan	0,906	0,3061	Valid
10	Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat	0,867	0,3061	Valid
11	saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya	0,565	0,3061	Valid
12	pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan	0,565	0,3061	Valid
13	pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya	0,585	0,3061	Valid
14	Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin	0,879	0,3061	Valid
15	Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan	0,875	0,3061	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan kepada 50 responden dengan menggunakan 15 pernyataan. Semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,3061$ .

### 3.7.1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas pada variabel kinerja karyawan menggunakan tiga indikator meliputi kedisiplinan, sasaran kerja individu, kompetensi, yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja	0,770	0,3061	Valid
2	Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu	0,755	0,3061	Valid
3	Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,770	0,3061	Valid
4	Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	0,760	0,3061	Valid
5	Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu	0,791	0,3061	Valid
6	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,837	0,3061	Valid
7	Karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	0,801	0,3061	Valid
8	Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan	0,801	0,3061	Valid
9	Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja	0,817	0,3061	Valid
10	Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan	0,802	0,3061	Valid
11	Karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi	0,802	0,3601	Valid
12	Memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan	0,732	0,3061	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan kepada 50 responden dengan menggunakan 12 pernyataan, dan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,3061$ .

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $< 0,6$ ,

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

K : Jumlah Instrumen Pertanyaan

$\sum S_i^2$  : Jumlah varian dari tiap instrument

$S_x^2$  : Varian keseluruhan instrumen

Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variable dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisiennya minimal 0,6.

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$< 0,200$	Sangat Rendah
2	$0,200 - 0,399$	Rendah
3	$0,400 - 0,599$	Cukup
4	$0,600 - 0,799$	Tinggi
5	$0,800 - 1,000$	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2020

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil uji reliabilitas di sajikan pada tabel di bawah ini:

#### 3.7.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	15

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* 0,937 variabel gaya kepemimpinan berada pada interval ke-5 (0,800 – 1.000) dengan kesimpulan bahwa hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	12

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* 0,937 variabel gaya kepemimpinan berada pada interval ke-5 (0,800 – 1.000) dengan kesimpulan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.



### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut sugiyono (2016). Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative selain itu analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

#### 1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$  : Total Frekuensi

#### 2. Rata-rata

$$x \frac{\sum x_i}{n}$$

Selain menggunakan untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS 23 dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari skor penelitian setiap variabel dibagi skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden

Persentase (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Setuju
20-39	Tidak Setuju
40-59	Ragu- Ragu
60-79	Setuju
80-100	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono 2017, 2020

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.9 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono 2017, 2020

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

#### 3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan *Product moment*. Menurut Sugiyono (2016) Persamaan korelasi *pearson* dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi ( $-1 \leq r \leq +1$ ), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Tabel 3.10 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

#### 3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus Dolet Unardjan (2013), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan variabel X memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

### 3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dan untuk membuktikan jika hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

$t_h$  = t hitung

r = Koefesien Korelasi

n = Banyaknya responden

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

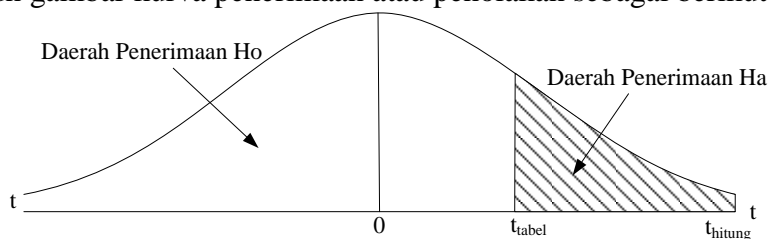
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.
2.  $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- ii. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan.
- iii. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



(Sugiyono, 2017)

Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor**

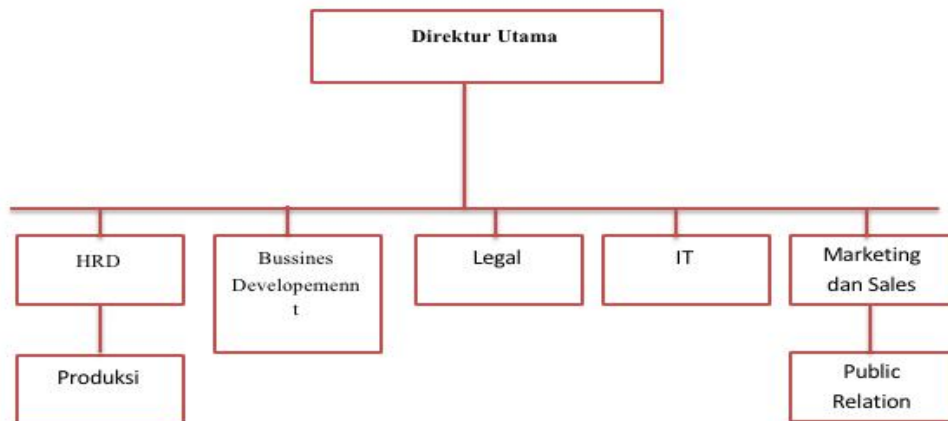
PT Admiral Paragon Sentul Bogor merupakan, berawal dari persahabatan yang memiliki kegemaran yang sama sebagai penikmat kopi dan ingin memiliki rasa penasaran yang tinggi tentang silsilah kopi di Indonesia tercetuslah sebuah ide kreatif untuk mendirikan dan memiliki kopi sendiri serta mempelajari berbagai pengetahuan tentang kopi di Indonesia. PT Admiral Paragon Jaya lahir ditengah persaingan bisnis perusahaan pengelolah kopi ditanah air. dalam pengelolaan biji kopi bertempat disentul, Bogor. Jawa Barat pada Februari tahun 2018. PT Admiral Paragon Jaya mengeluarkan dua produk perdana yang diberi nama indibro dan harmoni itu bisa dinikmati oleh semua kalangan. Produk awal kopi indibro ini untuk dipasar dilevel cafe, hotel, dan coffeeshope dan indibro ini diproduksi dalam bentuk roasted bean, dan produk ini sudah diseleksi melakukan riset sehingga mencapai suatu produk dengan komposisi taste yang terbaik, kedua merk harmoni ini muncul dalam bentuk lebih mudah untuk diseduh karena dipasarkan restoran atau rumah makan.

Pada saat memasuki satu tahun PT Adnmiral Paragon jaya untuk penjualan mulai memasarkan produknya melalui *online* dan setiap bulannya selalu bertambah permintaan dari pelanggan selain itu juga produk tersebut sudah digunakan oleh beberapa *coffee shop* dibogor (Nick). Untuk mendapatkan kualitas biji kopi yang terbaik agar konsumen lebih sangat menikmati kopi ini, perusahaan inipun bekerja sama dengan petani kopi yang ada diseluruh Indonesia. Dan menjadikan hal tersebut sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan PT Admiral Paragon Jaya. Fakta bahwa perusahaan ini terus berupaya untuk dapat memproduksi kopi dengan kualitas yang terbaik, yang dipadukan dengan biji kopi yang premium dan menggunakan metode pemanggangan yang *professional*. Semua ini dilakukan untuk memastikan agar pelanggan perusahaan ini dapat menikmati produk kopi PT Admiral Paragon Jaya.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Admiral Paragon Jaya**

1. Visi  
Menjadi pengelolah biji kopi yang terkemuka baik nasional maupun internasional
2. Misi  
Menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan selera, baik untuk pasar nasional maupun internasional

#### 4.1.3 Struktur organisasi dan Uraian Tugas pada PT Admiral Paragon Jaya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Admiral Paragon Jaya

Sumber: Data Sekunder ( PT Admiral Paragon Jaya)

Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang ada di PT Admiral Paragon Jaya adalah sebagai berikut:

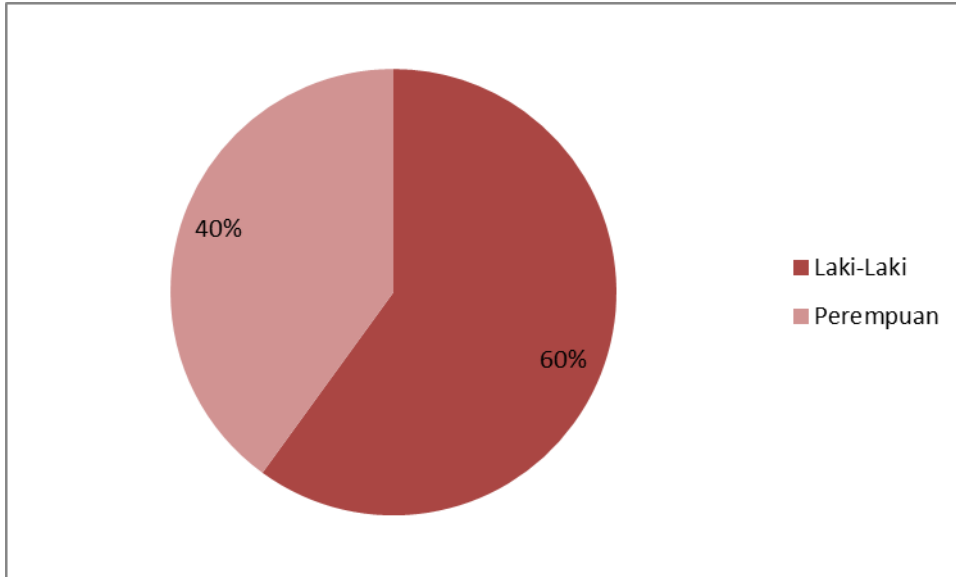
1. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama
  - a. Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan.
  - b. Bertanggung jawab terhadap kerugian yang mungkin dihadapi perusahaan, pun bertanggung jawab terhadap keuntungan perusahaan.
  - c. Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan
2. Tugas dan Tanggung Jawab HRD
  - a. Bertanggung jawab untuk melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru
  - b. Bertugas untuk mengembangkan dan memberikan pelatihan karyawan.
  - c. Bertugas dan bertanggung jawab dalam menjaga hubungan antar karyawan.
  - d. Bertugas dan bertanggung jawab dalam Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan.
3. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian *Legal*
  - a. Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengolah data dan dokumen perusahaan khususnya yang berhubungan perjanjian kerja sama maupun *legal contract*.
  - b. Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengurus segala hal perizinan yang menyangkut perusahaan.
  - c. Bertugas mengawasi dan mengurus perizinan perusahaan yang terkait dengan berbagai bisnis yang dijalankan perusahaan.
4. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian *Bussines Development*
  - a. Bertugas untuk membuat dan merancang strategi untuk meningkatkan penjualan

- b. Bertanggung jawab terhadap pembuatan program-program pemasaran yang dapat meningkatkan pembelian.
  - c. Bertugas dan bertanggung jawab dalam merancang konsep bisnis yang efektif.
5. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian IT
- a. Bertugas dalam memelihara perangkat lunak yang ada di dalam perusahaan.
  - b. Bertanggung jawab dalam membuat software yang mendukung operasional perusahaan
  - c. Bertugas dan memelihara keamanan data perusahaan dalam data base.
6. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Marketing dan Sales.
- a. Bertugas dan bertanggung jawab terhadap periklanan produk.
  - b. Bertugas dalam memasarkan dan menjual produk.
  - c. Bertugas dalam membuat laporan penjualan produk.
7. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian *Public Relation*
- a. Bertugas dalam menjalin hubungan dengan pelanggan dan supplier.
  - b. Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengikuti event-event besar yang di adakan oleh perusahaan, atau lembaga.
  - c. Bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalin kerja sama dengan perusahaan lain.
8. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Produksi
- a. Bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
  - b. Bertugas dan bertanggung jawab terhadap penentuan standar kontrol kualitas.
  - c. Bertugas dan bertanggung jawab Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian.
  - d. Bertugas dan bertanggung jawab Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan.

#### **4.1.4 Profil Responden**

Berikut merupakan gambaran mengenai profil responden sebanyak 50 orang dengan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja disajikan pada gambar dibawah ini:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin  
Dilihat dari karakteristik jenis kelamin, gambaran 50 responden adalah sebagai berikut:



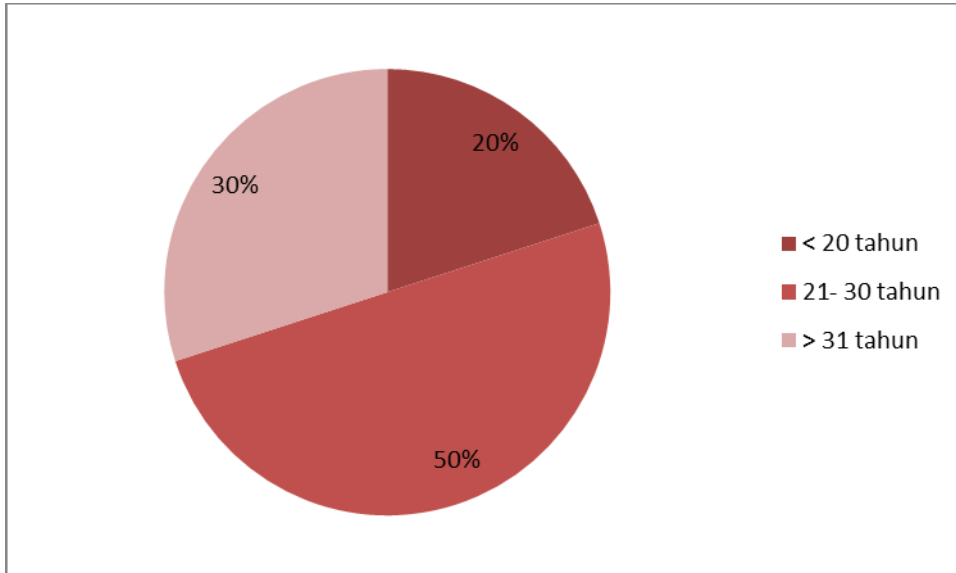
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan jenis kelamin responden, jumlah responden laki-laki adalah 30 orang dengan persentase 60% dan jumlah responden perempuan adalah 20 orang dengan persentase sebesar 40%.

## 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari karakteristik usia, gambaran 50 responden adalah sebagai berikut:



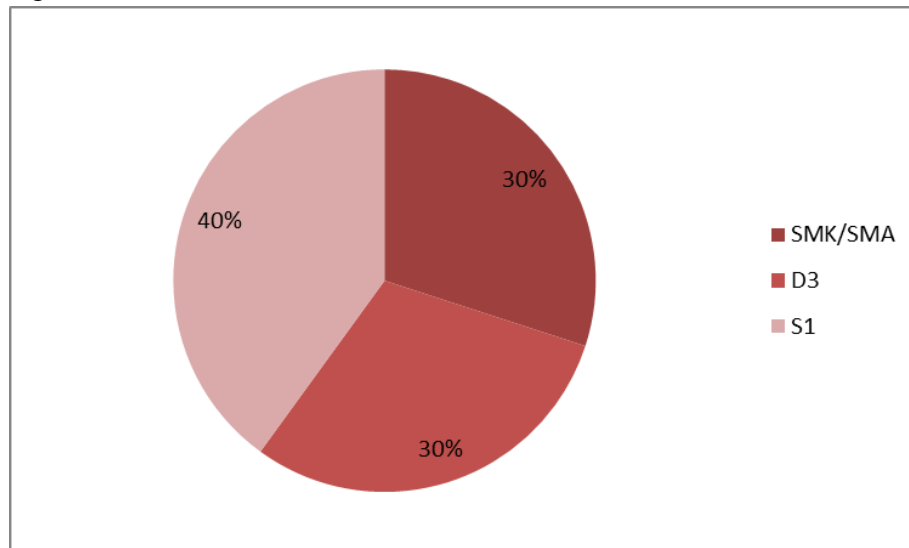
Gambar 4.3 Usia Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki usia di bawah 20 tahun adalah sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, jumlah karyawan yang memiliki usia antara 21-30 tahun adalah 25 orang dengan persentase sebesar 50% dan jumlah karyawan yang berusia lebih dari 20 tahun adalah 15 orang dengan persentase sebesar 30%.

### 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, gambaran 50 responden adalah sebagai berikut:



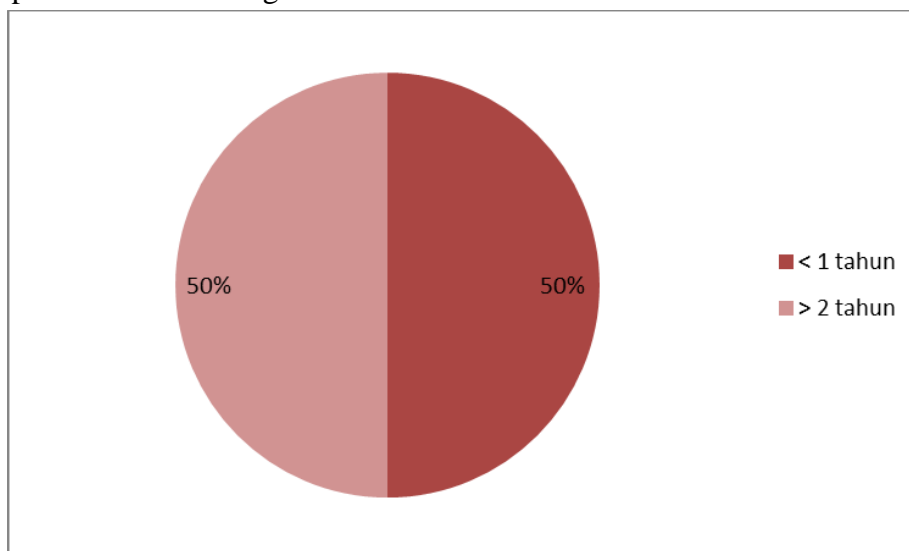
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA adalah 15 orang dengan persentase sebesar 30%, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 adalah 15 orang dengan persentase 30% dan jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 adalah 40% atau sebanyak 20 orang.

### 4. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan karakteristik masa bekerja responden, gambaran 50 orang responden adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Masa Bekerja Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 50%, dan jumlah karyawan yang memiliki masa bekerja di atas 2 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada PT Admiran Paragon Jaya

Gaya kepemimpinan otoriter pada PT Admiral Paragon Jaya menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dari hasil wawancara yang tercantum pada bab 1, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan otoriter, yang diperoleh dari hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel di bawah ini

1. Segala keputusan diambil sendiri oleh pemimpin
  - a. Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	34
Setuju	4	13	52	26
Ragu-Ragu	3	10	30	20
Tidak setuju	2	10	20	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	187	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 50} \times 100\% = 74,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin  
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	31	155	62
Setuju	4	19	76	38
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	231	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 231 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 50} \times 100\% = 92,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin adalah 92,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan  
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	42
Setuju	4	29	116	58
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	221	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{221}{5 \times 50} \times 100\% = 88,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.4 Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Segala Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan	74,8	
2	Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin	92,4	
3	Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan	88,4	
	Rata-Rata	85,2	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator segala keputusan diambil sendiri oleh pemimpin dengan persentase 85,2% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin.

2. Tugas tugas bawahannya diperinci oleh pemimpin
  - a. Pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	46
Setuju	4	27	108	54
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{223}{5 \times 50} \times 100\% = 89,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenai Pernyataan pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	29	145	58
Setuju	4	21	84	42
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	229	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dan responden yang menjawab setuju 21 sebanyak orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{229}{5 \times 50} \times 100\% = 91,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenai Pernyataan pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu adalah 91,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	46
Setuju	4	27	108	54
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	224	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab setuju 27 sebanyak orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{224}{5 \times 50} \times 100\% = 89,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin adalah 89,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Tugas-tugas bawahannya diperinci oleh pemimpin

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail	89,2	
2	pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu	91,6	
3	Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin	89,6	
	Rata-Rata	90,13	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator Tugas-tugas bawahannya diperinci oleh pemimpin dengan persentase 90,13% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Hal ini menunjukkan setiap karyawan berpedapat bahwa pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja
  - a. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	28
Setuju	4	16	64	32
Ragu-Ragu	3	10	30	20
Tidak setuju	2	10	20	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	184	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{5 \times 50} \times 100\% = 73,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat adalah 73,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	34
Setuju	4	13	52	26
Ragu-Ragu	3	10	30	20
Tidak setuju	2	10	20	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	187	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 50} \times 100\% = 74,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai adalah 74,8% Pernyataan Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam

memberikan saran atau pendapat yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan diberi kesempatan untuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan diberi kesempatan untuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	15	60	30
Ragu-Ragu	3	10	30	20
Tidak setuju	2	10	20	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	185	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 185 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{185}{5 \times 50} \times 100\% = 74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Karyawan diberi kesempatan untuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Memberikan kesempatan kepada bawahanya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat	73,6	
2	Pemimpin menunutut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat	74,8	
3	Karyawan diberi kesempatan untuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan	74	
	Rata-Rata	74,1	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja dengan persentase 74,1% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut setuju. Pada inidkator ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat untuk kemajuan perusahaan.

4. Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat
  - a. Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	34
Setuju	4	33	132	66
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	217	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{217}{5 \times 50} \times 100\% = 86,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenai Pernyataan Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	32	128	64
Ragu-Ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		50	209	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020



Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{5 \times 50} \times 100\% = 83,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenai Pernyataan saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya adalah 83,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan pemimpin bertanggung jawab atas aturan, metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	31	155	62
Setuju	4	19	76	38
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	231	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 231 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 50} \times 100\% = 92,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan

oleh setiap karyawan adalah 92,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya	86,8	
2	pemimpin bertanggung jawab atas aturan, metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan	83,6	
3	Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat	92,4	
	Rata-Rata	87,6	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat dengan persentase 87,6% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Pada indikator ini menunjukkan Pemimpin mengawasi pekerjaan karyawan secara ketat hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan SOP perusahaan.

5. Dalam bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif
  - a. Pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	62
Setuju	4	31	124	38
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	219	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 219 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{219}{5 \times 50} \times 100\% = 87,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	42
Setuju	4	29	116	58
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	221	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{221}{5 \times 50} \times 100\% = 88,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	25	100	50
Ragu-Ragu	3	5	15	10
Tidak setuju	2	5	10	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	200	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 50} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator dalam bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya	87,6	
2	Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin	88,4	
3	Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan	80	
	Rata-Rata	85,3	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator dalam bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif dengan persentase 85,3% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Pada inidkator ini menunjukkan karyawan merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin.

Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
<b>Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin</b>			
1	Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan	74,8	85,2
2	Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin	92,4	
3	Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan	88,4	
<b>Tugas tugas bawahan diperinci oleh pemimpin</b>			
4	Pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail	85,2	90,13
5	Pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu	91,6	
6	Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin	89,6	
<b>Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja</b>			
7	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat	73,6	74,1
8	Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat	74,8	
9	Karyawan diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan	74	
<b>Mengawasi pekerjaan bawahannya dengan ketat</b>			
10	Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat	86,8	87,6
11	saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya	83,6	
12	Pemimpin bertanggung jawab atas aturan, metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan	92,4	
<b>Dalam bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersifat subjektif</b>			
13	Pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya	87,6	85,3
14	Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin	88,4	
15	Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan	80	
<b>Rata-Rata</b>		<b>84,21</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 84,21%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan PT Admiral Paragon Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai Indikator yang ada pada variabel gaya kepemimpinan. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah Tugas tugas bawahan diperinci oleh pemimpin yaitu 90,13%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja yaitu 86,9%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan

pernyataan” Karyawan diberi kesempatan untuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan” sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-2 dan butir ke-12 dengan pernyataan “Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin dan pemimpin bertanggung jawab atas aturan, metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan”

#### 4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT Admiran Paragon Jaya

Kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan, sasaran kerja individu, dan kompetensi kerja karyawan baik dilihat dari data penilaian kerjanya Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari pengolahan data hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

##### 1. Kedisiplinan

- a. Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	36
Setuju	4	24	96	48
Ragu-Ragu	3	8	24	16
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	210	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 50} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenai Pernyataan Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	12	48
Setuju	4	20	80	40
Ragu-Ragu	3	6	18	22
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 218 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	36
Setuju	4	24	96	48
Ragu-Ragu	3	8	24	16
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	210	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 50} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	36
Setuju	4	23	92	46
Ragu-Ragu	3	9	27	18
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	209	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{5 \times 50} \times 100\% = 83,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan adalah % yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.



Tabel 4.26 Nilai Rata-Rata Taggapan Responden Pada Indikator Kedisiplinan

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja	84	
2	Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu	87,2	
3	Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	84	
4	Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	83,6	
	Rata-Rata	84,7	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator kedisiplinan dengan persentase 84,7% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Pada indikator ini menunjukkan Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan karyawan sangat setuju dengan aturan pemimpin yang mengharuskan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

## 2. Sasaran kerja individu

- a. Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	40
Setuju	4	28	112	56
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 218 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan  
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	228	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 228 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{228}{5 \times 50} \times 100\% = 91,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan adalah 91,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan  
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	54
Setuju	4	23	92	64
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	227	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{227}{5 \times 50} \times 100\% = 90,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan adalah 90,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	54
Setuju	4	23	92	64
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	227	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{227}{5 \times 50} \times 100\% = 90,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan adalah 90,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Sasaran Kerja Individu

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu	87,2	
2	karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	91,2	
3	kayawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	90,8	
4	kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan	90,8	
	Rata-Rata	90	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator sasaran kerja individu dengan persentase 90% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Pada inidkator ini menunjukkan setiap karyawan harus menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

### 3. Kompetensi

#### a. Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	50
Setuju	4	25	100	50
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dan responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 225 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{225}{5 \times 50} \times 100\% = 90\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	50
Setuju	4	23	92	46
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{223}{5 \times 50} \times 100\% = 89,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	4
Setuju	4	23	92	46
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab

setuju 23 sebanyak orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{223}{5 \times 50} \times 100\% = 89,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pernyataan karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	34
Setuju	4	14	56	28
Ragu-Ragu	3	19	57	38
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	196	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju 14 sebanyak orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 196 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{196}{5 \times 50} \times 100\% = 79,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mengenal Pernyataan memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Rata-Rata Nilai Taggapan Responden Pada Indikator Kompetensi

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja	90	
2	Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan	89,2	
3	Karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi	89,2	
4	Memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan	79,2	
	Rata-Rata	86,9	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator kompetensi dengan persentase 86,9% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut sangat setuju. Pada indikator ini menunjukkan kinerja karyawan dilihat dari kemampuan Karyawan dalam memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja.

Tabel 4.37 Rekapitulasi dan dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
<b>Kedisiplinan</b>			
1	Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja	90	84,7
2	Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu	89,2	
3	Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	89,2	
4	Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	79,2	
<b>Sasaran Kerja Individu</b>			
5	Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu	87,2	90
6	karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	91,2	
7	karyawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	90,8	
8	kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan	90,8	
<b>Kompetensi</b>			
9	Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja	84	86,9
10	Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan	87,2	
11	karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi	84	
12	memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan	83,6	
<b>Rata-Rata</b>		87,2	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan kepemimpinan yaitu sebesar 87,2%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Admiral Paragon Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai Indikator kedisiplinan, sasaran kerja individu dan kompetensi. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator sasaran kerja individu yaitu 90%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kedisiplinan yaitu 84,7%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan "Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan" sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan "karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan".

### 4.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya

Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan karyawan pada PT Admiral Paragon serta melakukan observasi ke lokasi penelitian, Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada PT Admiral Paragon Jaya. Hasil observasi menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya yaitu cenderung pada gaya kepemimpinan otoriter, Setiap karyawan tidak diberikan kesempatan luas dalam mengambil keputusan saat bekerja, karyawan menyebutkan bahwa setiap keputusan ada ditangan atasan dan karyawan bekerja harus berdasarkan komando atau perintah langsung dari atasan. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon jaya maka penulis melakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Admiral Paragon Jaya, Berikut adalah tabel hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya adalah sebagai berikut:

#### 4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.38 Analisis Koefisien *Rank Spearman* Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Kinerja Karyawan

			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER	Correlation Coefficient	1,000	,331
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	50	50
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.331	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	50	50

Sumber: Data Primer, diolah 2020



Tabel 4.39 Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
<b>0,20 – 0,399</b>	<b>Rendah</b>
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2020

Dari hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* pada variabel gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,331 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan berada pada interval ke-2 (0,20-0,399) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah rendah.

#### 4.3.2 Analisis Determinasi

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

$$KD = 0,331^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,109561 \times 100\%$$

$$KD = 33,1\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD=33,1\%$ . Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 33,1%, sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi faktor lain di luar gaya kepemimpinan.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji  $t$ , rumusnya :

1. Mencari  $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $50-2 = 48$ . Hasil yang diperoleh adalah 1.67722 (lampiran 13).

2. Mencari  $t_{\text{hitung}}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{\text{hitung}}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

$$t = 0,331 \frac{50 - 2}{1 - 0,331^2}$$

$$t = 0,331 \frac{48}{0,890439}$$

$$t = 0.331 \sqrt{53,905}$$

$$t = 0.331 \times 7.342$$

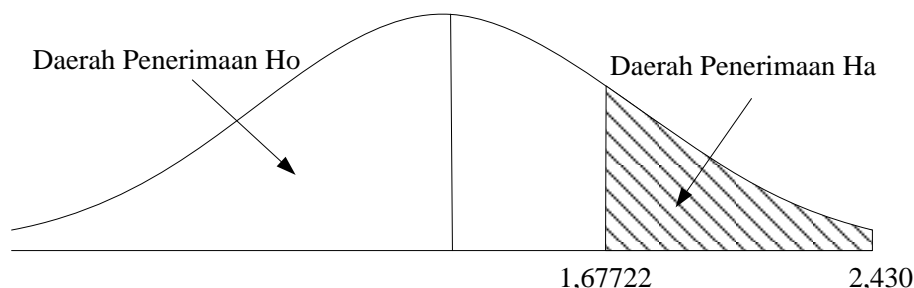
$$t = 2,430$$

#### 4.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0$  ( $t < 0$ )  
Tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2.  $H_a$  ( $t > 0$ )  
Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,430 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722 , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,430 > 1,67722$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Admiral Paragon Jaya dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter PT Admiral Paragon Jaya

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan melibatkan 50 responden pada PT Admiral Paragon Jaya dengan menggunakan lima indikator dan digambarkan ke dalam 15 dimensi pernyataan dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 84,21%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya masuk ke dalam kriteria sangat baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator Tugas tugas bawahan diperinci oleh pemimpin yaitu 90,13% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tetapi itu hanya sebagai lips servis saja yaitu 86,9%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan” Karyawan diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan” sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan

ke-2 dan butir ke-12 dengan pernyataan “Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin dan pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan”.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan PT Admiral Paragon Jaya**

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 50 responden pada PT Admiral Paragon Jaya dengan menggunakan tiga indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dan masing-masing 4 pernyataan pada setiap indikator dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 87,2%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya ke dalam kriteria sangat baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator sasaran kerja individu yaitu 90% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kedisiplinan yaitu 84,7%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan” Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan” sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan”.

#### **4.4.3 Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya**

Berdasarkan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai r sebesar  $r = 0,331$  hasil tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya Sentul Bogor, hasil analisis determinasi menunjukkan nilai KD sebesar  $KD = 33,1\%$  dan sisanya  $66,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar gaya kepemimpinan kemudian pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan diperoleh  $2,430 > 1,67722$  yang artinya artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$

Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya dari hasil analisis deskriptif sejalan dengan pra survey yang sudah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya adalah tipe otoriter yang menunjukkan bahwa karyawan tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dan berpartisipasi dalam memberikan saran kepada perusahaan. Gaya kepemimpinan Pada PT Admiral Paragon Jaya ini memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nurlia (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Admiral Paragon Jaya maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan Otoriter gaya kepemimpinan sebesar 84,21%. Dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin yaitu 90,13% sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat dengan persentase sebesar 86,9%. Hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Admiral Paragon Jaya sangat baik.
2. Hasil penelitian pada kinerja karyawan PT Admiral Jaya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya sangat baik dan hal tersebut sesuai dengan hasil analisis yang sudah dilakukan pada variabel kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 87,2%. Dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator sasaran kerja individu dengan persentase sebesar 90%. Dan nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kedisiplinan dengan persentase 84,7%. Hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan pada PT Admiral Paragon Jaya sangat baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan gambaran umum mengenai hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Tipe gaya kepemimpinan otoriter menjadikan karyawan lebih disiplin dan hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis *Rank Spearman* didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,4331 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja PT Admiral Paragon Jaya dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah dan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1% dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar gaya kepemimpinan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan kelemahan pada indikator kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, saran yang diberikan untuk perusahaan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat guna meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Selain itu saran untuk karyawan adalah memahami tipe kepemimpinan yang berlaku pada PT Admiral Paragon Jaya.
2. Hasil analisis variabel kinerja karyawan menunjukkan kelemahan pada indikator kedisiplinan. Saran yang dapat diberikan adalah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan variabel selain gaya kepemimpinan atau kinerja karyawan atau melakukan penelitian lanjutan dari penelitian ini dengan mengkaji 66,9 persen faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward freeman. (2010), *Manajemen Jilid 1*, Terjemahan. Alexander sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, Mujiawati, Sriathi. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barhanudin, dan Sunyoto. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bohlander, George. (2010). *Prinples of humanresource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Wastern – Cengage Learning
- Bohlarander, Shall. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Campanies, Schermerhorn.(2010). *Managing Organizational Behaviour: New Work*.
- Chatab, Nevizond. (2017). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Darmadi. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan”Melejitkan Produktifitas Kepala Sekolah Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi: Yogyakarta, CV Budi Utama*
- Daryanto, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irfan. (2010) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Fitz-enz, j. dan Davison, B. (2011). *How To Measure Human Resources Management Edisi Ketiga*. Jakarta: Kencana.
- Gomez, K,A. (). *Prosedur Statistik untuk Penelitian dan Pertanian*. Edisi Kedua. Jakarta: UI – Press, hal :13-16.
- Griffin, Jill. (20). *Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It*. Kentucky: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, Dan Praktik*: Jakarta, Selemba Empat.
- Larasati, Sri. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jakson. (2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Judge. (2012). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robert L, Mathis and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management. Thirteenth edition*, Mason USA: Cengage Learning, Inc.
- Robert R Blake, Jane S Mouton (2014). *The Managerial Grid. Houston Texas*: Gulf Publishing.
- Samsuding, Sadili. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Stoner. (2009). *Management*. Englewood Cliffs N.J :Prentice Hall, Inc
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama* Lombok: Holistica.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, Bandung Albert.
- Tohardi, Ahmad. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Univeritas Tanjung Pura, Mandar Pura.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Widodo, Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuki, Gary. (2015). *Leadership In Organization*. Penerbit: Pearson.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Trinda Sauma Lestari  
Alamat : Kp Limbangan Kecamatan Cidaun Kabupaten Cianjur  
Tempat/ Tanggal Lahir : Cianjur 15 Januari 1998  
Umur : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
● SD : SDN Cikareo  
● SMP : SMP 1 Cidaun  
● SMA : Ma Al-Holiliyah Cidaun Cianjur  
● Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2020

Peneliti

( Trinda Sauma Lestari)



# **LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1**

### **Surat Keterangan Penelitian**

## LAMPIRAN 2

### Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan								
		Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Mei	Juni	Agustus
1	Pengajuan Judul	**								
2	Studi Pustaka		**							
3	Pembuatan Makalah Seminar		*	****	****					
4	Seminar					*				
5	Pengesahan						*			
6	Pengumpulan Data						****			
7	Pengolahan Data							**		
8	Penulisan laporan dan Bimbingan							**		
9	Sidang Skripsi								**	**
10	Penyempurnaan Skripsi									**
11	Pengesahan									

## LAMPIRAN 3

### KUESIONER

#### DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ADMIRAL PARAGON JAYA SENTUL BOGOR”**, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terma kasih.

#### I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa Kerja :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

## KUESIONER

GAYA KEPEMIMPINAN							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi di dalam perusahaan						
2	Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada ditangan pemimpin						
3	Pemimpin mengambil keputusan dengan tepat dan penuh pertimbangan						
4	pemimpin memberikan tugas kepada saya secara detail						
5	pemimpin mengharapkan semua karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu						
6	Saya memahami dan mengerti tugas yang diberikan oleh pemimpin						
7	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berpendapat						
8	Pemimpin menuntut karyawan agar dapat berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat						
9	Karyawan diberi kesempatan unuk membantu pemimpin dalam mengambil keputusan						
10	Pemimpin mengawasi pekerjaan saya secara ketat						
11	saya bekerja dengan baik karena selalu diawasi oleh pemimpin saya						
12	pemimpin bertanggung jawab atas aturan,metode, dan proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan						
13	pemimpin menilai saya berdasarkan perasaan pribadinya bukan berdasarkan kemampuan saya						
14	Saya merasa puas terhadap sikap dan penilaian yang diberikan pemimpin						
15	Pemimpin menunjukkan sikap yang profesional dalam bersikap kepada karyawan						

KINERJA KERJA							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot t Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja						
2	Karyawan dituntut mampu memiliki tingkat penyelesaian tugas dengan tepat waktu						
3	Setiap karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat						
4	Karyawan Patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan						
5	Tingkat sasaran kerja individu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu						
6	karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan						
7	kayawan mampu bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan						
8	kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan						
9	Karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi di dalam bekerja						
10	Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai produk atau non produk di dalam perusahaan						
11	karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi						
12	memberikan performa kerja lebih dari yang diharapkan						

## LAMPIRAN 4

### Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	XTOTAL
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	68
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	65
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	56
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	66
2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	55

**LAMPIRAN 5**

**Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	YTOTAL
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	48
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	48
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	54



# LAMPIRAN 6

## Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Gaya Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	.221	.627**	.711**	.127	.711**	.978**	1.000**	.985**	.801**	.727**	.221	.221	.627**	.801**	.896**
	Sig. (1-tailed)		.061	.000	.000	.189	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.061	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.221	1	.666**	.723**	.920**	.723**	.225	.221	.199	.528**	.475**	1.000**	1.000**	.666**	.528**	.565**
	Sig. (1-tailed)	.061		.000	.000	.000	.000	.058	.061	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.627**	.666**	1	.922**	.724**	.922**	.699**	.627**	.674**	.670**	.758**	.666**	.666**	1.000**	.670**	.879**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.711**	.723**	.922**	1	.623**	1.000**	.716**	.711**	.689**	.766**	.693**	.723**	.723**	.922**	.766**	.899**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.127	.920**	.724**	.623**	1	.623**	.197	.127	.173	.416**	.525**	.920**	.920**	.724**	.416**	.527**
	Sig. (1-tailed)	.189	.000	.000	.000		.000	.085	.189	.115	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.711**	.723**	.922**	1.000**	.623**	1	.716**	.711**	.689**	.766**	.693**	.723**	.723**	.922**	.766**	.899**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.978**	.225	.699**	.716**	.187	.716**	1	.978**	.992**	.762**	.756**	.225	.225	.699**	.762**	.913**
	Sig. (1-tailed)	.000	.058	.000	.000	.085	.000		.000	.000	.000	.000	.058	.058	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	1.000**	.221	.627**	.711**	.127	.711**	.978**	1	.985**	.801**	.727**	.221	.221	.627**	.801**	.896**
	Sig. (1-tailed)	.000	.061	.000	.000	.189	.000	.000		.000	.000	.000	.061	.061	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.985**	.199	.674**	.689**	.173	.689**	.992**	.985**	1	.775**	.771**	.199	.199	.674**	.775**	.906**
	Sig. (1-tailed)	.000	.083	.000	.000	.115	.000	.000	.000		.000	.000	.083	.083	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.801**	.528**	.670**	.766**	.416**	.766**	.762**	.801**	.775**	1	.917**	.528**	.528**	.670**	1.000**	.875**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.727**	.475**	.758**	.693**	.525**	.693**	.756**	.727**	.771**	.917**	1	.475**	.475**	.758**	.917**	.867**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.221	1.000**	.666**	.723**	.920**	.723**	.225	.221	.199	.528**	.475**	1	1.000**	.666**	.528**	.565**
	Sig. (1-tailed)	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.061	.083	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.221	1.000**	.666**	.723**	.920**	.723**	.225	.221	.199	.528**	.475**	1.000**	1	.666**	.528**	.565**
	Sig. (1-tailed)	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.061	.083	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.627**	.666**	1.000**	.922**	.724**	.922**	.699**	.627**	.674**	.670**	.758**	.666**	.666**	1	.670**	.879**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.801**	.528**	.670**	.766**	.416**	.766**	.762**	.801**	.775**	1.000**	.917**	.528**	.528**	.670**	1	.875**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.896**	.565**	.879**	.899**	.527**	.899**	.913**	.896**	.906**	.875**	.867**	.565**	.565**	.879**	.875**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## LAMPIRAN 7

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	,774**	1,000**	,900**	,746**	,489**	,324*	,324*	,346**	,322*	,322*	,388**	,770**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,011	,011	,007	,011	,011	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,774**	1	,774**	,686**	,812**	,465**	,426**	,426**	,350**	,342**	,342**	,472**	,755**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,001	,006	,008	,008	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	1,000**	,774**	1	,900**	,746**	,489**	,324*	,324*	,346**	,322*	,322*	,388**	,770**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,011	,011	,007	,011	,011	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,900**	,686**	,900**	1	,744**	,507**	,346**	,346**	,365**	,336**	,336**	,409**	,760**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,007	,007	,005	,009	,009	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,746**	,812**	,746**	,744**	1	,573**	,380**	,380**	,431**	,421**	,421**	,581**	,791**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,003	,001	,001	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,489**	,465**	,489**	,507**	,573**	1	,799**	,799**	,886**	,852**	,852**	,481**	,837**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,324*	,426**	,324*	,346**	,380**	,799**	1	1,000**	,923**	,881**	,881**	,619**	,801**
	Sig. (1-tailed)	,011	,001	,011	,007	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,324*	,426**	,324*	,346**	,380**	,799**	1,000**	1	,923**	,881**	,881**	,619**	,801**
	Sig. (1-tailed)	,011	,001	,011	,007	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,346**	,350**	,346**	,365**	,431**	,886**	,923**	,923**	1	,942**	,942**	,614**	,817**
	Sig. (1-tailed)	,007	,006	,007	,005	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,322*	,342**	,322*	,336**	,421**	,852**	,881**	,881**	,942**	1	1,000**	,614**	,802**
	Sig. (1-tailed)	,011	,008	,011	,009	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	,322*	,342**	,322*	,336**	,421**	,852**	,881**	,881**	,942**	1,000**	1	,614**	,802**
	Sig. (1-tailed)	,011	,008	,011	,009	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	,388**	,472**	,388**	,409**	,581**	,481**	,619**	,619**	,614**	,614**	,614**	1	,732**
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,770**	,755**	,770**	,760**	,791**	,837**	,801**	,801**	,817**	,802**	,802**	,732**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## LAMPIRAN 8

### Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	59,98	49,000	,862	,929
X2	59,10	59,847	,521	,937
X3	59,30	57,276	,864	,931
X4	59,26	57,053	,886	,930
X5	59,14	60,082	,480	,937
X6	59,26	57,053	,886	,930
X7	60,04	49,223	,885	,927
X8	59,98	49,000	,862	,929
X9	60,02	49,163	,876	,928
X10	59,34	57,413	,860	,931
X11	59,38	57,628	,851	,931
X12	59,54	63,315	,014	,950
X13	59,10	59,847	,521	,937
X14	59,30	57,276	,864	,931
X15	59,34	57,413	,860	,931

## LAMPIRAN 9

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48,12	27,740	,713	,933
Y2	47,96	27,917	,695	,933
Y3	48,12	27,740	,713	,933
Y4	48,14	27,674	,699	,933
Y5	47,96	28,651	,750	,931
Y6	47,76	28,880	,808	,930
Y7	47,78	29,073	,766	,931
Y8	47,78	29,073	,766	,931
Y9	47,82	28,967	,785	,931
Y10	47,86	28,449	,762	,931
Y11	47,86	28,449	,762	,931
Y12	48,36	26,970	,650	,938

**LAMPIRAN 10**

**Hasil Analisis Rank Spaerman**

**Correlations**

		GAYA KEPEMIMPIN AN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	,343
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,343	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	50	50

**Correlations**

			GAYA KEPEMIMPIN AN	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	GAYA KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	1,000	,331
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	50	50
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,331	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	50	50

## LAMPIRAN 11

### Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## LAMPIRAN 12

### Ttabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526