

EN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BAGIAN UNIT PELAKSANAAN TEHNIS  
DINAS SOSIAL DI PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA  
DHARMAPALA**



Skripsi Oleh

**ILHAM KURNIADHI**

**01011181320047**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

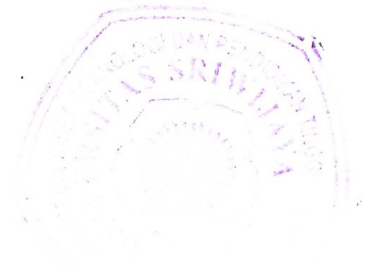
**2017**

S.  
678. 409 207  
lh  
P  
2017

9956

C/1

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BAGIAN UNIT PELAKSANAAN TEHNIK  
DINAS SOSIAL DI PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA  
DHARMAPALA**



Skripsi Oleh

**ILHAM KURNIADHI**

**01011181320047**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIP**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA UNIT  
PELAKSANAAN TEHNSIS DINAS PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA  
DHARMAPALA**

Disusun Oleh :

Nama : Ilham Kurniadhi  
NIM : 01011181320047  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

30 – November 2016

Tanggal persetujuan

22 – Novemver - 2016

Dosen Pembimbing

**Ketua**



Dr. Hj Zunaidah, MSi

NIP:196610221992032002

**Anggota**



Drs M. Kosasih Zen, MSi

NIP:195210031976021001

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DINAS PANTI SOSAL MARSUDI PUTRA DHARMAPALA.

Disusun oleh:

Nama : Ilham Kurniadhi  
Nim : 01011181320047  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya,

Ketua

Anggota

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Drs. M. Kosasih Zen, MSi

Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

NIP. 196610221992032002

NIP. 195210031976021001

NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Kurniadhi  
NIM : 01011181320047  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANAAN TEHNIS DINAS PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA DHARMAPALA.**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.  
Anggota : Drs. M. Kosasih Zen,MSi  
Tanggal Ujian : 22 Februari 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 22 Februari 2017  
Pembuat Pernyataan



Ilham Kurniadhi  
01011181320047

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul gaya kepemimpinan otoriter terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Akhirnya, dengan mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam penyelesaian penulisan ini.

Indralaya, 22 Februari 2017

Penulis

Ilham Kurniadhi

01011181320047

## MOTTO

*Jangan berhenti melangkah hanya karena satu kali langkahmu terhenti. Tetapi mulailah melangkah kembali dan lihat apa yang akan terjadi.*

*Terus belajar dan nikmati setiap prosesnya!*

*-Ilham Kurniadhi*

*Do not put off doing a job because nobody knows whether we can meet tomorrow or not*

*“ Jangan menunda – nunda untuk melakukan suatu pekerjaan karena tidak ada yang tahu apakah kita dapat bertemu hari esok atau tidak”*

*-Ilham Kurniadhi*

*Kesuksesan hanya dapat di raih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa adanya usaha .....*

*-Ilham Kurniadhi*

***Dengan mengucapkan Alhamdulillah  
Skripsi ini saya persembahkan untuk:***

*Allah SWT*

*Nabi Muhammad SAW*

*Ayah dan Ibu tercinta*

*Adikku tersayang*

*Keluarga Besar*

*Teman-Temanku*

*Almamaterku*

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing utama, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs.M. Kosasih Zen, Msi selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam ujian Seminar Proposal.
4. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam ujian Komprehensif.
5. Kedua orang tua saya (bapak Budi Prasajo dan ibu Sri Heryati) yang tak pernah lelah berjuang siang dan malam memberikan yang terbaik untuk saya. Yang memberikan kepercayaan penuh, yang menumpukkan harapannya untuk kesuksesan diri saya ini. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi beliau.
6. Prof. Dr. Ir. H . Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. Taufiq Marwah M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Srwijaya.



8. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen serta Welly Nailis, S.E, M.M yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan nasihat selama proses perkuliahan.
9. Pengelola serta para Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
10. Pimpinan Perpustakaan Universitas yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga besar Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala yang telah bersedia memberikan informasi dalam melengkapi data-data yang terkait dengan penelitian penulis.
12. Adikku tercinta, Dwi Kurnia Pratiwi Yang memberikan support dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membantu dalam menyelesaikan skripsi.
13. Sahabat ku Echa Gustirawati, Lutpiana, Heni Nopita Sari, Susana Wulandari, Amellya Agustin, Awaludin, Agus Mulyadi, Imam Akbar S, M. Iqbal Labaika Okinduen, Lutfi Aziz Zirohim yang senantiasa memahami diri saya ini.
14. Semua teman-teman, kakak /mbak, adik-adik di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai teman berbagi ilmu.

15. Keluarga besar B.O Entrepemeur In Team ( EIT ) yang telah memberikan banyak pengalaman berorganisasi dan meluangkan waktu,tenaga, dan pikiran dalam membantu proses skripsi ini.
16. Keluarga besar B.O Ukhuwah FE Unsri.Syukron katsiron telah senantiasa mengajak diri saya ini dalam kebaikan.
17. Keluarga besar IKAMMA FE Unsri dan B.O EIT FE Unsri
18. Kak Helmi Putra Ahmad dan Mbak Hambarwati yang senantiasa mau direpotkan membantu proses skripsi ini. Terimakasih banyak.
19. Terimakasih kepada ibu Dwi Nuryanti, Kak Rizal, Kak Andi Zetama, ibu Nurlaila yang telah membantu dalam proses perkuliahan, semoga semoga senantiasa diberi kesehatan .
20. Terimakasih kepada almamater saya Universitas Sriwijaya dengan segala kenangan dan pengalaman yang tak akan terlupakan. Terimakasih atas perjalanan selama ini. Saya bangga menjadi mahasiswa UNSRI INDRALAYA.

Indralaya, 22 February 2017

Penulis

Ilham Kurniadhi

01011181320047

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANAAN TEHNSIS DINAS PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA DHARMAPALA

Oleh:

Ilham Kurniadhi

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja pegawai Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah semua Pegawai di lingkungan Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Sampel yang digunakan berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai. Secara statistik menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter yang di terapkan di pimpinan di Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1%. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila gaya kepemimpinan otoriter tinggi maka tingkat Kinerja Pegawai akan menurun.*

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kinerja Pegawai*

**Mengetahui,  
Ketua**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 19661022 199203 2 002

**Anggota**



**Drs. M. Kosasih Zen, Msi**  
NIP. 19521003 197602 1 001

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**  
NIP. 195707141984031005

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT TECHNICAL EXECUTION UNIT DEPARTMENT OF MARSUDI PUTRA DHARMAPALA SOCIAL INSTITUTION**

By:

Ilham Kurniadhi; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si & Drs. Kosasih Zen, M.Si

*This study aims to determine the effects of authoritarian leadership style on the performance of employees at Marsudi Putra Dharmapala Social Institution. A quantitative approach was used in this study. The population of this study included all employees at Marsudi Putra Dharmapala Social Institution. Fifty employees were taken as the sample. The results of this study indicate that there are effects of authoritarian leadership style on employees' performance. Statistically, the authoritarian leadership style that was applied by the leader of the Technical Implementation Unit Department of Marsudi Putra Dharmapala Social Institution influenced the employees' performance significantly by 1%. The source of the data was derived from primary data by spreading the questionnaire. Data analysis technique used is simple regression analysis. From the results of this study, it can be concluded that job satisfaction has a positive influence to the performance of employees. It means that if an authoritarian leadership style is high, the level of employees' performance will decrease.*

**Keywords:** *Authoritarian Leadership Style, Employees' Performance*

Confirmed by  
Chief



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 19661022 199203 2 002

Member



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si  
NIP. 19521003 197602 1 001

Head Of Program Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## RIWAYAT HIDUP



Nama mahasiswa : Ilham Kurniadhi  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 7 Mei 1995  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komplek. Kenten Permai I No 20 RT 20 RW 04  
Kec. Kalidoni Kel. Bukit Sangkal  
Kota Palembang, Sumatra Selatan.  
Alamat Email : ilhamunsri1@gmail.com  
Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : SD Negeri 42 Kota Palembang  
SMP : SMP Muhammadiyah 4 Kota Palembang  
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Kota Palembang  
Pengalaman Organisasi

1. Anggota Badan Otonom Ukhuwah Fakultas Ekonimi Unsri 2013/2014
2. Anggota *Entrepreneur In Team* ( EIT ) Unsri 2013/2014
3. Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen ( IKAMMA) 2013/2014
4. Ketua Umum *Entrepreneur In Team* ( EIT) Unsri 2015 / 2016

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	ii
MOTTO .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Gaya Kepemimpinan Otiriter.....	9
2.1.1.2.Macam – macam Gaya Kepemimpinan .....	10
2.2.1. Kinerja Pegawai .....	11
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3. Kerangka Konseptual .....	17
2.4.Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	18
3.2. Rancangan Penelitian .....	18
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	18
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.5. Populasi dan Sampel.....	21
3.6. Teknik Analisa Data	
3.6.1. Uji Validitas .....	21
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	21
3.6.3 Uji Normalitas.....	22
3.7. Teknik Analisis	
3.7.1. Analisis Regresi Sederhana.....	23
3.8. Pengujian Hipotesis .....	23

	<b>Halaman</b>
3.9 Uji t .....	24
3.10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	25
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	28
4.1.1. Sejarah Objek Penelitian .....	28
4.1.2.1 Visi Objek Penelitian.....	30
4.1.2.2 Misi Objek Penelitian .....	30
4.1.2 Struktur Organisasi.....	31
4.1.3 Analisis Frekuensi Responden .....	31
4.2 Hasil Penelitian.....	57
4.2. Pengujian Kuesioner.....	57
4.2.1. Uji Validitas .....	57
4.2.1.1. Uji Reliabilitas .....	57
4.3. Uji Normalitas .....	58
4.4. Analisis Regresi Sederhana .....	59
4.5. Pengujian Hipotesis .....	61
4.5.1. Uji Partial (Uji t).....	62
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	63
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran .....	69
 Daftar Pustaka .....	 70
Lampiran .....	73

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Ketidakhadiran Pegawai .....	4
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1. Instrumen Skalapengukurant .....	20
Tabel 3.2. Definisi Operasional .....	26
Tabel 4.1 Fasilitas bjek Penelitian .....	29
Tabel 4.2 Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	32
Tabel 4.3 Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	33
Tabel 4.4 Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Devisi Kerja .....	34
Tabel 4.5 Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan .....	35
Tabel 4.6 Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	36
Tabel 4.7 Jawaban Responden pada butir 1 .....	37
Tabel 4.8 Jawaban Responden pada butir 2.....	38
Tabel 4.9 Jawaban Responden pada butir 3 .....	39
Tabel 4.10 Jawaban Responden pada butir 4 .....	40
Tabel 4.11 Jawaban Responden pada butir 5 .....	41
Tabel 4.12 Jawaban Responden pada butir 6 .....	42
Tabel 4.13 Jawaban Responden pada butir 7 .....	43
Tabel 4.14 Jawaban Responden pada butir 8 .....	44
Tabel 4.15 Jawaban Responden pada butir 1 .....	46
Tabel 4.16 Jawaban Responden pada butir 2.....	47
Tabel 4.17 Jawaban Responden pada butir 3 .....	48
Tabel 4.18 Jawaban Responden pada butir 4 .....	49
Tabel 4.19 Jawaban Responden pada butir 5 .....	50
Tabel 4.20 Jawaban Responden pada butir 6 .....	51
Tabel 4.21 Jawaban Responden pada butir 7 .....	52
Tabel 4.22 Jawaban Responden pada butir 8 .....	52
Tabel 4.23 Jawaban Responden pada butir 9 .....	53
Tabel 4.24 Jawaban Responden pada butir 10.....	54
Tabel 4.25 Jawaban Responden pada butir 11 .....	57
Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel X .....	57
Tabel 4.27 Uji Validitas Variabel Y .....	58
Tabel 4.28 Relibilitas Variabel X dan Y.....	58
Tabel 4.29 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.30 Analisis Linier Sederhana .....	60
Tabel 4.31 Uji t .....	62
Tabel 4.32 Koefisien dan Determinasi.....	63



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Data Output .....	78



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia ( SDM ) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDM-nya.

Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi,efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin dari kinerja semua pihak.

Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting dari sebuah perusahaan,karena tanpa adanya SDM Suatu perusahaan tidak akan bisa pencapaian tujuan.

Flippo dalam Hasibuan ( 2010:10 ) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Setiap perusahaan memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai.Tujuan ini dapat diraih dengan beberapa hal, namun yang terpenting adalah dengan mendayagunakan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini adalah karyawan merupakan motor penggerak utama dalam suatu perusahaan. Menjalankan tugasnya mendayagunakan karyawan yang berkualitas dan potensial sehingga tujuan oragnisasitersebut bisa dicapai.

Unsur-unsur penting yang harus terpenuhi untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah unsur kepemimpinan. Seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan, karena pemimin memiliki tugas

sebagai fasilitator di internal organisasi dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya.

Kepemimpinan menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan, dan motivasi bawahan. Kepemimpinan mengacu pada proses untuk menggerakkan sekumpulan manusia ke suatu tujuan yang telah di tetapkan dengan mendorong mereka bertindak dengan cara yang tidak memaksa.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Yulk dalam Handoko,(2003:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Setiap pemimpin memiliki perilaku dan cara yang berbeda dalam mengarahkan bawahannya, hal ini yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Stoner dalam Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut jalur tujuan terlihat suportif dan terbuka dikarenakan pimpinan mengkonsultasikan setiap masalah yang ada dengan bawahan untuk mendapatkan ide pemecahannya. Teori jalur tujuan dirasa lebih cocok untuk digunakan pada penelitian ini karena dibandingkan teori lainnya, teori jalur tujuan lebih jelas mendeskripsikan dan mengelompokkan jenis-jenis gaya kepemimpinan.

Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala merupakan klasifikasi A serta Panti Sosial

Marsudi Putra Dharmapala salah satu Unit Pelaksanaan Teknik Dinas sosial (UPTD) Provinsi Sumatra Selatan memberikan bimbingan, pelayanan, dan rehabilitasi sosial yang bersifat preventif, kuratif, rehabilitatif, serta promotif dalam bentuk bimbingan fisik, mental, sosial, pelatihan keterampilan dan bimbingan anak remaja agar mampu mandiri dan berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala merupakan salah satu alternatif dari lembaga pemerintah maupun swasta yang memberikan pelayanan sosial kepada anak yang mengalami gangguan perilaku dan emosi serta menjadikannya anak yang berguna dan dapat berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan menggunakan metode wawancara kepada salah satu karyawan bernama Billradi Pada tanggal 30 Agustus 2016 pada saat melakukan studi pendahuluan di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala masih terdapat masalah yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, yaitu :

1. Pimpinan sering memberlakukan hukuman dan sanksi secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pimpinan didalam menjalankan tugasnya cenderung bersifat arogan terhadap bawahannya.
3. Pimpinan sering memaksa kehendaknya pada saat menginstruksikan dalam melaksanakan pekerjaan kepada bawahannya, meskipun tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya, sehingga membuat hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi sedikit renggang.

Masalah kepemimpinan di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satu ukuran kinerja adalah kedisiplinan, masalah yang terjadi yaitu masalah adanya karyawan terlambat datang ke kantor, serta ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi dan cenderung tidak stabil seperti yang terlihat di rekapitulasi absen karyawan selama tahun 2015 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Ketidakhadiran karyawan Tahun 2015( orang )**

Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Total
Januari	0	0	0	0	0
Februari	1	2	0	1	4
Maret	3	2	1	1	7
April	0	1	0	1	2
Mei	2	2	1	0	5
Juni	0	0	0	0	0
Juli	3	3	2	2	10
Agustus	4	3	5	6	18
September	0	4	0	0	4
Oktober	0	0	1	0	1
November	3	2	1	2	8
Desember	1	0	1	2	4

Sumber :Kepala Sub.bagian Tata Usaha Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala masih tinggi. Masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa), seperti yang terjadi pada bulan Agustus sebanyak 5 Orang karyawan tidak hadir tanpa keterangan, jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi maka instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Pamti Sosial Marsudi Putra Dharmapala**

Unsur Penilaian Kinerja karyawan (Nilai ≤50 sampai 100)						
Tahun	Orientasi					Total
	Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	
2014	77	80	77	83	75	78 %
2015	70	73	67	80	76	73 %

Sumber : Bagian Kasubag Tata Usaha Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Pamti Sosial Marsudi Putra Dharmapala.

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu syarat dalam Usul Kenaikan Pangkat oleh Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Pamti Sosial Marsudi Putra Dharmapala penilaian tersebut dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

- a. 91 – ke atas : sangat baik
- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 - 60 : kurang
- e. ≤ 50 : buruk

Tabel 1.2 Menunjukkan penurunan kinerja karyawan dari tahun 2014 sebesar 78 % pada tahun 2015 sebesar 73 % bahwasannya Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala menetapkan target pencapaian kinerja sebesar 90- 100 %. Peneliti menganggap penurunan kinerja karyawan sebesar 5 % di sebabkan oleh ketidakhadiran karyawan, peneliti menganggap bahwa ketidakhadiran karyawan Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik.

Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala memiliki dua waktu jam masuk pukul 07:30 WIB dan pulang pukul 16:00 WIB diperuntukkan untuk hari senin sampai dengan hari kamis, sedangkan jam masuk pukul 07:30 WIB dan pulang jam 16:30 WIB untuk diperuntukkan hari jumat. Tingginya tingkat ketidakhadiran ini disebabkan karena interaksi dan hubungan yang buruk antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan otoriter di Unit Pelaksanaan Tehnis Dinas Sosial( UPTD ) Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala. Untuk itu penulis mengambil judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala ”***



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan atau informasi tambahan bagi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas ( UPTD ) Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala dan pihak yang berkepentingan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L,2011. *Era Baru Manajemen*.Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba

Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu, 2000, *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.

Henry Simora. 2004, *Manajemen Sumber Daya manusia*.Edisi ke 3. STIE YKPN yogyakarta.

Handoko.2003,*Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta,BPFE

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>( Diakses tanggal 12 Agustus 2016 )

[http://dharmapalaoi.blogspot.co.id/2016\\_03\\_01\\_archive.html](http://dharmapalaoi.blogspot.co.id/2016_03_01_archive.html)  
( Diaksestanggal13 Agustus 2016 )

<http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-fungsi-dan-tipe-tipe.html> (Diakses tanggal 13 Agustus 2016)

[http://www.jurnalkommas.com/docs/JURNAL\\_PETRUSRESTANTOWIBOWO\\_D1212057](http://www.jurnalkommas.com/docs/JURNAL_PETRUSRESTANTOWIBOWO_D1212057). ( Diakses 13 Agustus 2016 )

<http://mfredtugasakhir.blogspot.co.id/2015/05/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html>( Diaksestanggal11 Agustus 2016)

[http://rohmento96.blogspot.co.id/2014/05/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap\\_5.html](http://rohmento96.blogspot.co.id/2014/05/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap_5.html)( Diakses tanggal 18 September 2016 )

Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.

Kepala Bagian Tata Usaha Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala. *Laporan Absen Kinerja Karyawan tahun 2013*. Kabupaten Ogan Ilir.

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mathis, R dan Jackson, 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Malayu S.P Hasibuan., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Mulyadi., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Nana Sudjana, 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: AND

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabta.

Sedarmayanti.2001.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Baru.

Thoha,Miftah,2010.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada

V.Wiratna Sujarweni,2015. *SPSS Untuk Penelitian*.Bantul: Pustaka Baru Pers

Wilson, ,2008. *Intisari Manajemen*.Bandung: PT Refika Aditama

Wibowo,2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Winardi,2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.Jakarta : PT Rineka Cipta