



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMASARAN PARIWISATA
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:
Rizki Amalia Ahyar
021116279

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2021



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMASARAN PARIWISATA PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMASARAN PARIWISATA
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal : 01/ Juli / 2021

Rizki Amalia Ahyar
0211 16279

Menyetujui,

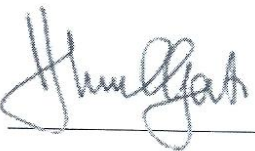
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CIA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Amalia Ahyar

NPM : 021116279

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi 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, 18 Juli 2021



Rizki Amalia Ahyar
021116279

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2021
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 seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

RIZKI AMALIA AHYAR. 021116279. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan: **KETUT SUNARTA** dan **YETTY HUSNUL**. Tahun 2021.

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor merupakan dinas yang telah diserahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dan menjadi kewenangan daerah. Hal ini mendorong pemerintah daerah berupaya mengembangkan dan memanfaatkan potensi-potensi yang ada pada daerah Kabupaten Bogor. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok dan fungsi di bagian pariwisata sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor berfungsi merumuskan kebijakan dan melaksanakan kegiatan teknis operasional dibidang pariwisata dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bogor. Dinas ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Bogor.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggunakan sampel sebanyak 30 orang. Analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan otoriter, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan baik dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 29,9% dan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar gaya kepemimpinan otoriter. Saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu hendaknya pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat berdiskusi dengan pemimpin mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, agar pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik dan sempurna.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan Otoriter, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor”**. Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Dalam penyajian penelitian ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
4. ibu Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dan penyusunan penelitian ini.
5. Bapak Herman, SE., MM selaku ketua penguji seminar yang telah memberikan banyak masukan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan banyak ilmu serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Staff Tata Usaha dan petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Pakuan.
8. Kepada orang tua yang sangat saya cintai, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moral maupun material, serta seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi.
9. Kepada Bapak Dheni Juli Hasyim, ST selaku Kepala Pengembangan SDM dan seluruh pegawai dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas H-Manajemen, dan teman-teman Konsetrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bantuan dan semangat.
11. Kepada kekasih hati saya yang saya sayangi dan selalu memberikan dukungan dan motivasi Muhamad Rahardi Nasir.
12. Serta pihak-pihak yang telah mendoakan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkementingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Aamiin.

Bogor, 12 April 2021

Rizki Amalia Ahyar

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | iii |
| LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 9 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya | 15 |
| 2.2 Kepemimpinan..... | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan..... | 16 |
| 2.2.2 Fungsi Kepemimpinan | 16 |
| 2.3 Gaya Kepemimpinan | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan | 18 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan | 19 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan..... | 20 |
| 2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter | 20 |
| 2.4 Kinerja Pegawai | 22 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 22 |
| 2.4.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja..... | 23 |
| 2.4.3 Penilaian Kinerja..... | 26 |

| | | |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.4 | Indikator Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.5 | Penelitian sebeumnya dan Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.5.1 | Penelitian Sebelumnya | 29 |
| 2.5.2 | Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.6 | Hipotesis Penelitian | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 33 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian..... | 33 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 33 |
| 3.2.2 | Unit Penelitian..... | 33 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian..... | 33 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data Penelitian..... | 33 |
| 3.4 | Operasionaslisasi Variabel..... | 34 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel | 34 |
| 3.6 | Metode Pengmpulan Data..... | 35 |
| 3.7 | Uji Kualitas Data..... | 35 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 35 |
| 3.7.2 | Uji Reabilitas..... | 36 |
| 3.7.3 | Uji Asumsi Klasik | 37 |
| 3.8 | Metode Pengolahan/Analisis Data..... | 38 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 38 |
| 3.8.2 | Analisis Regresi Sederhana..... | 38 |
| 3.8.3 | Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisien Determinasi..... | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 40 |
| 4.1.2 | Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan | 40 |
| 4.1.3 | Profil Responden..... | 44 |
| 4.2 | Analisis Data..... | 46 |
| 4.2.1 | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 46 |
| 4.2.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 48 |
| 4.2.3 | Gaya Kepemimpinan Otoriter Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 50 |
| 4.2.4 | Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor... | 58 |
| 4.2.5 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 66 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 69 |

| | | |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3.1 | Gaya Kepemimpinan Otoriter Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 69 |
| 4.3.2 | Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor .. | 70 |
| 4.3.3 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 71 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 | Simpulan | 73 |
| 5.2 | Saran | 73 |
| | DAFTAR PUSTAKA | |
| | DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| | LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 | Presentase Pelaksanaan Pekerjaan dan Pencapaian Kinerja Tahun 2018- 2020 Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 3 |
| Tabel 1.2 | Kegiatan Tahunan Atau Program Yang Tidak Terlaksana Sumber : hasil wawancara dengan pegawai divisi umum | 3 |
| Tabel 1.3 | Prestasi Dan Penghargaan Yang Didapatkan | 3 |
| Tabel 1.4 | Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan..... | 4 |
| Tabel 1.5 | Standar-standar Nilai untuk menentukan kinerja pegawai | 4 |
| Tabel 1.6 | Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor(2018-2020).... | 4 |
| Tabel 1.7 | Faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai | 5 |
| Tabel 1.8 | Pra Survey Gaya kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 6 |
| Tabel 1.9 | Pra Survey Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 7 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Sebelumnya | 29 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 34 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert | 35 |
| Tabel 3.3 | Kriteria Uji Reliabilitas | 37 |
| Tabel 3.4 | Interpretasi Hasil | 38 |
| Tabel 4.1 | Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai | 47 |
| Tabel 4.2 | Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai | 48 |
| Tabel 4.3 | Hasil Uji Normalitas..... | 48 |
| Tabel 4.4 | Hasil Uji Linieritas | 49 |
| Tabel 4.5 | Hasil Uji Heterokedastisitas | 49 |
| Tabel 4.6 | Jawaban responden mengenai Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan | 50 |
| Tabel 4.7 | Jawaban responden mengenai Para pegawai di dalam lingkungan Organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan..... | 51 |
| Tabel 4.8 | Jawaban responden mengenai Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata | 52 |
| Tabel 4.9 | Jawaban responden mengenai Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail. | 52 |

| | | |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.10 | Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja | 53 |
| Tabel 4.11 | Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai | 54 |
| Tabel 4.12 | Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat | 55 |
| Tabel 4.13 | Jawaban responden mengenai Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja | 55 |
| Tabel 4.14 | Jawaban responden mengenai Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja | 56 |
| Tabel 4.15 | Jawaban responden mengenai tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat ... | 57 |
| Tabel 4.16 | Rekapitulasi Jawaban Responden dan Nilai Rata-Rata Indikator Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter..... | 57 |
| Tabel 4.17 | Jawaban responden mengenai Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan | 59 |
| Tabel 4.18 | Jawaban responden mengenai Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal | 59 |
| Tabel 4.19 | Jawaban responden mengenai Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | 60 |
| Tabel 4.20 | Jawaban responden mengenai Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku | 61 |
| Tabel 4.21 | Jawaban responden mengenai Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan..... | 62 |
| Tabel 4.22 | Jawaban responden mengenai Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja..... | 62 |
| Tabel 4.23 | Jawaban responden mengenai Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain..... | 63 |
| Tabel 4.24 | Jawaban responden mengenai Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi ... | 64 |
| Tabel 4.25 | Jawaban responden mengenai Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi | 65 |
| Tabel 4.26 | Jawaban responden mengenai Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain | 65 |
| Tabel 4.27 | Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Vriabel Kinerja Pegawai | 66 |
| Tabel 4.28 | Analisis Regresi Linier Sederhana | 67 |
| Tabel 4.29 | Hasil Analisis Uji T..... | 68 |
| Tabel 4.30 | Analisis Determinasi RSquare | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Konstelasi Penelitian | 32 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor | 41 |
| Gambar 4.2 | Jenis Kelamin Responden | 44 |
| Gambar 4.3 | Usia Responden | 45 |
| Gambar 4.4 | Tingkat Pendidikan Responden | 45 |
| Gambar 4.5 | Masa Kerja Responden | 46 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel X
- Lampiran 3 Uji Validitas Variabel X
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y
- Lampiran 5 Hasil Statistik Variabel X dan Y
- Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan yang perlu diberdayakan, pariwisata menjadi sumber penerimaan daerah yang penting dan harus diperhatikan oleh pemerintah daerah, serta pengembangan dan pelestarian seni budaya membangkitkan sektor perekonomian masyarakat Kota. Oleh karena itu sasaran pengembangan kepariwisataan diarahkan kepada peningkatan seluruh potensi pariwisata, peningkatan jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara, peningkatan lama tinggal wisatawan, penyerap angkatan kerja secara maksimal, peningkatan kontribusi pada PAD dan kesejahteraan masyarakat, mewujudkan citra yang dapat bersaing antara kota satu dengan kota yang lainnya.

Kabupaten Bogor merupakan salah satu tempat yang memiliki daya tarik tersendiri untuk wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara untuk berkunjung ke Kabupaten Bogor dengan mengunjungi berbagai wisata dan budaya yang ada di Kabupaten Bogor. Sektor pariwisata dan budaya merupakan dua hal yang tidak mungkin bisa dipisahkan dalam mengembangkan dan meningkatkan kunjungan wisatawan ke Kabupaten Bogor. Sektor ini menjadi ujung tombak peningkatan ekonomi masyarakat yang terus tumbuh dan berkembang. Hal ini disebabkan Kegiatan di sektor pariwisata dan budaya memberikan dampak kepada peningkatan ekonomi lainnya seperti sektor pertanian, perternakan, industri, perdagangan, seni dan budaya. Obyek daya tarik wisata unggulan Kabupaten Bogor meliputi Taman Kupu-Kupu Sinar Wangi, Pesona Panorama Villa Khayangan, Wisata Curug dan Pesona Gunung Kencana.

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor merupakan dinas yang telah diserahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dan menjadi kewenangan daerah. Hal ini mendorong pemerintah daerah berupaya mengembangkan dan memanfaatkan potensi-potensi yang ada pada daerah Kabupaten Bogor. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok dan fungsi di bagian pariwisata sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor berfungsi merumuskan kebijakan dan melaksanakan kegiatan teknis operasional dibidang pariwisata dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bogor. Dinas ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Bogor.

Setiap instansi atau organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi yaitu mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Seperti

pemerintahan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta menjadikan Kabupaten Bogor menjadi Kabupaten termaju dalam bidang pariwisata.

Menurut Mangkunegara (2016) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu dimana kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi untuk dapat bertahan dalam perkembangan teknologi dan jaman. Dengan demikian upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi (organisasi) tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang di dalamnya.

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor memiliki masalah yang dialami, yaitu menurunnya kinerja dari pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Hal ini ditandai dengan menurunnya prestasi pencapaian penghargaan mengenai pariwisata di kabupaten bogor baik ditingkat nasional maupun ditingkat asia pada tahun 2019. Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan pegawai bagian SDM Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, kinerja pegawai mengalami penurunan dalam perencanaan dan penganggaran kegiatan karena pada tahun 2019 hanya mampu menyerap sekitar 90% dari anggaran yang telah ditetapkan pada awal tahun 2019. Sedangkan pada tahun sebelumnya mampu menyerap sekitar 97% dari anggaran yang telah ditetapkan pada awal tahun 2018. Banyaknya serapan dana ini bergantung pada dapat dilaksanakannya seluruh kegiatan yang telah direncanakan pada awal tahun yang tercantum dalam rencana kegiatan dan anggaran (RKA), dimana dari total kegiatan yang direncanakan pada tahun 2019 ada 2 kegiatan yang tidak dapat terlaksana, sedangkan pada tahun 2018 hanya 1 kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan. Berikut Presentase Capaian Kinerja Tahun 2018 dan 2019 pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Tabel 1.1 Presentase Pelaksanaan Pekerjaan dan Pencapaian Kinerja Tahun 2018- 2020 Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor

| No | Program Kerja | Target | Realisasi | | | Tidak Tercapai | | |
|----|---------------------------------------------|--------|-----------|------|------|----------------|------|------|
| | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Pengembangan Pemasaran Pariwisata | 100% | 100% | 92% | 72% | - | 8% | 28% |
| 2 | Pengembangan Kemitraan | 100% | 100% | 95% | 80% | - | 5% | 20% |
| 3 | Pengembangan Pemasaran | 100% | 97% | 93% | 75% | 3% | 7% | 25% |
| 4 | Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata | 100% | 100% | 87% | 78% | - | 13% | 22% |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Tabel di atas menunjukkan presentase pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2018 dan tahun 2019. Dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja cenderung menurun. Hal tersebut terjadi karena belum melaksanakan seluruh program kerja sesuai dengan target. Hal ini seperti program kerja pengembangan sumber daya manusia pariwisata memiliki presentase tidak tercapai paling tinggi yaitu 13%. Selanjutnya pengembangan pemasaran pariwisata tidak tercapai sebesar 8%, pengembangan pemasaran tidak tercapai sebesar 7%, kemudian pengembangan kemitraan sebesar 5%. Pada tahun 2020 program mengenai Pengembangan Pemasaran Pariwisata terealisasi sebesar 72%, Pengembangan Kemitraan 20%, Pengembangan Pemasaran 75% dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata 78%. Dapat dilihat dari tahun ke tahun program kerja tidak terelaisasi sesuai dengan yang diharapkan yaitu mencapai 100%. Hal ini tentu saja terjadi karena berbagai faktor salah satunya adalah faktor kinerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

Berdasarkan dari pra-survey dengan wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor yang penulis laksanakan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor, berikut hasil data yang diperoleh :

Tabel 1.2 Kegiatan Tahunan Atau Program Yang Tidak Terlaksana

| No | Program Yang Tidak Terlaksana | Nama Program | Tahun |
|----|---------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Program Pengembangan Pemasaran Wisata | Festival makanan dan minuman (kuliner) kabupaten bogor | 2018 |
| 2 | Program Pengembangan Kemitraan | Festival Desa Wisata | 2019 |
| 3 | Program Pengembangan Pemasaran Wisata | Penyelenggaraan Festival Budaya Daerah | 2019 |

Sumber : hasil wawancara dengan pegawai divisi umum

Tabel 1.3 Prestasi Dan Penghargaan Yang Didapatkan

| No | Jenis Penghargaan Dan Prestasi | Tahun |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Asian Golf Award (Best Golf Destination In Asia Pasific) | 2018 |
| 2 | Yokata Wonderful Indonesia Tourism Award (Salah Satu Kabupaten Terbaik) | 2018 |
| 3 | Juara 1 Pasanggiri Mojang Jajaka Jawa Barat | 2018 |

Sumber : Website Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor, 2020

Berikut merupakan unsur-unsur yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

| Unsur Penilaian Kinerja | Bobot Penilaian |
|-----------------------------|-----------------|
| Perilaku Kerja | |
| 1. Orientasi Pelayanan | |
| 2. Komitmen | 40% |
| 3. Inisiatif Kerja | |
| 4. Kerja sama | |
| 5. Kepemimpinan | |
| Sasaran Kerja Pegawai (SKP) | 60% |
| Jumlah | 100% |

Sumber : Peraturan Pemerintah UU No. Tahun 2019

Tabel di atas merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja yang terdiri dari delapan unsur di atas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Standar-standar Nilai untuk menentukan kinerja pegawai

| No | Nilai | Keterangan |
|----|-------------|---------------|
| 1 | 110-120 | Sangat baik |
| 2 | 90-110 | Baik |
| 3 | 70- 90 | Cukup |
| 4 | 50-70 | Kurang |
| 5 | 50 ke bawah | Sangat Kurang |

Sumber : Peraturan Pemerintah UU No.30 Tahun 2019

Tabel 1.5 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada di tabel 1.5 dengan standar nilai yang ada pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor(2018-2020)

| No | Unsur – unsur | Jumlah Pegawai | Tahun 2018 | | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | |
|----|--------------------------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | Nilai | Keterangan | Nilai | Keterangan | Nilai | Keterangan |
| 1. | Orientasi Pelayanan | 30 Orang PNS | 93 | | 87 | | 87 | |
| 2. | Komitmen | | 80 | | 73 | | 80 | |
| 3. | Inisiatif Kerja | | 83 | | 75 | | 85 | |
| 4. | Kerja sama | | 80 | | 73 | | 83 | |
| 5. | Kpemimpinan | | 80 | | 73 | | 73 | |
| | Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja | | | 83,2 | X 40% | 76,2 | X 40% | 81,6 |
| | Nilai SKP | | 80 | X 60% | 82 | X 60% | 78 | X 60% |
| | Jumlah Rata-Rata/ Karyawan | | 81 | Cukup | 79,68 | Cukup | 79,44 | Cukup |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Pada Tabel 1.6 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai dari hasil penilaian perilaku kerja menggunakan 5 unsur penilaina diperoleh bahwa tahun 2018 hasil nilai 83,2, tahun 2019 menurun menjadi 76,2 dan tahun 2020 diperoleh nilai dengan rata-rata perilaku kerja sebesar 81,6. Hasil penilaian sasaran kerja pegawai SKP mengalami kondisi yang fluktuatif dan mengalami penurunan di tahun 2020. Kondisi tersebut akan sangat mengganggu terhadap pencapaian kinerja organisasi ataupun kinerja invidual pegawai apabila pihak manajemen tidak melakukan evaluasi. Dari tabel di atas secara rata-rata hasil penilaian perilaku kerja dan SKP pada tahun 2018 sampai tahun 2020 terus mengalami penurunan dengan kategori cukup.

Setiap pencapaian organisasi atau perusahaan ada banyak unsur-unsur yang menjadi penting dan perlu diperhatikan oleh seluruh pihak di dalam lingkungan organisasi. Unsur penting tersebut diantaranya unsur kepemimpinan atau pimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin di dalam perusahaan sangat penting serta pemimpin dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dasarnya kepemimpinan mempengaruhi bawahannya agar mau berkontribusi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama mencapai visi dan misi yang telah direncanakan, pemimpin mengharapkan memiliki pegawai yang dapat bekerja efektif di setiap tugas yang dibebankan kepadanya, dan seorang pegawai mengharapkan memiliki pemimpin yang dapat memberikan contoh teladan dan membimbing di setiap jalannya operasional perusahaan, oleh karena itu hubungan antara pemimpin dan pegawai perlu di bangun dengan amat baik. Peran pemimpin menjadi penting untuk mengarahkan kondisi tersebut, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia agar dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Penulis melakukan survey pendahuluan untuk mengetahui kondisi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

Berdasarkan dari pra-survey yang penulis laksanakan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja dari para pegawai yang bekerja disana, mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.7 Faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai

| No | Faktor yang mempengaruhi | Jumlah jawaban | % |
|----|----------------------------|----------------|-----|
| 1 | Disiplin | 5 | 25% |
| 2 | Lingkungan kerja | 3 | 15% |
| 3 | Gaya kepemimpinan | 8 | 40% |
| 4 | Beban kerja | 2 | 10% |
| 5 | Penghargaan yang diberikan | 2 | 10% |

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Setiap pegawai yang menjadi responden diperbolehkan untuk menjawab 2 faktor yang paling mempengaruhi dalam kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Dari hasil pra-survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah gaya kepemimpinan, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 8 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai yaitu beban kerja dan penghargaan yang diberikan, yaitu masing-masing sebesar 10% atau sebanyak 2 responden.

Wahyudi (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap para pengikut atau bawahannya agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2017). Berikut merupakan hasil pra survey mengenai gaya kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.8 Pra Survey Gaya kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

| Gaya Kepmimpinan | Ukuram | Jawaban Setuju/orang | Jawaban Tidak Setuju/orang | Jumlah Responden |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------|------------------|
| Kepemimpinan Strategis | 1. Pemimpin selalu membeikan ide-ide yang baik. 2. Pemimpin memiliki strategi yang jelas | 1 | 9 | 10 orang |
| Kepemimpinan Demokratis | 1. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan unuk memberikan pendapat 2. Pemimpin menerima masukan-masukan yang diberikan oleh bawahan | 2 | 8 | 10 Orang |
| Kepemimpinan Otoriter | 1. Pemimpin mengambil keputusan tanpa melibatkan pegawai 2. Kendali dipegang oleh pemimpin | 8 | 2 | 10 orang |
| Pemimpin Karismatik | 1. Pemimpin lebih dekat dengan pegawai 2. Pemimpin selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi | 4 | 6 | 10 orang |

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan pra survey yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh gaya kepemimpinan otoriter, sebanyak 8 orang responden menjawab setuju pada pernyataan-pernyataan yang ada pada gaya kepemimpinan otoriter. Berdasarkan hasil survey tersebut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu

pegawai mengenai gaya kepemimpinan otoriter pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, Pegawai tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada organisasi lebih kepada gaya kepemimpinan otoriter dimana pemimpin memegang kendali penuh terhadap keputusan-keputusan yang diambil dan tidak melibatkan pegawai dalam mengambil kebijakan-kebijakan di lingkungan organisasi. Diperoleh informasi bahwa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan, kondisi tersebut tentu menimbulkan suatu kesenjangan antara pemimpin dan pegawai, di saat ada pegawai yang memiliki masukan-masukan yang tentu dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi akan tetapi tidak diberikan kesempatan karena semua harus selalu mengikuti prosedur dan aturan, semua tidak bisa mengikuti kemauan sendiri meskipun ada cara-cara yang lebih sederhana dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Tabel 1.9 Pra Survey Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

| Pernyataan Mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter | Jumlah Responden | Jawaban Sangat Setuju (Orang) | Jawaban Tidak Setuju (Orang) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan | 10 Orang | 10 | - |
| Pemimpin saya selalu membuat keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan bawahan | | 10 | - |
| Pemimpin saya menggunakan pendekatan kekuasaan, dimana keputusan pemimpin harus dijalankan oleh karyawan | | 10 | - |
| Pimpinan Saya selalu memberi perintah dengan tegas kepada karyawannya | | 10 | - |

Sumber: Data Primer, (2020)

Berdasarkan hasil pra survey di atas, menunjukkan bahwa seluruh responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan-pertanyaan yang menggambarkan gaya kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Bogor bidang pemasaran pariwisata, yang menunjukkan bahwa pegawai menyadari pimpinan menerapkan perilaku gaya kepemimpinan otoriter dalam mengelola organisasi.

Zainal, et al (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin akan mengambil keputusan dan membuat kebijakan-kebijakan tanpa melibatkan pegawai, gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pemimpin yang menjaga jarak dengan para pegawainya atau membatasi diri dalam melakukan komunikasi. Gaya kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah. Akan tetapi pemimpin yang hanya

memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pimpinan yakni kecerdasan (*intelligence*), kepribadian (*personality*) dan kemampuan (*ability*).

Kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama, Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan yang harus dicapai oleh kerja sama antara pemimpin dengan para bawahannya. gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong kemampuan kinerja pegawai secara maksimal. Perlu adanya dukungan yang positif dari pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Oleh Karena itu pada penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji gaya kepemimpinan otoriter yang pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Target pencapaian kinerja Pada Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor belum tercapai sesuai dengan target yang direncanakan.
2. Hasil penilaian kinerja pegawai pada bidang pemasaran pariwisata Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor mengalami penurunan dari tahun ke tahun.
3. Hasil pra survey mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa respon dari pegawai satu dengan yang lainnya berbeda, Secara tidak langsung penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana perilaku gaya kepemimpinan otoriter di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, memberikan informasi dan menyimpulkan hasil dari penelitian ini yang dapat memberikan bahan masukan untuk pihak organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku gaya kepemimpinan otoriter Bidang Pemasaran Pariwisata pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

2. Kegunaan Akademis

Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan, dimana manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat

Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”.

Bangun (2016) “Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggungjawaban atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan sampai pemisahan tenaga kerja”.

Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal “ (Byars and Rue, 2016) .

Human resource management (HRM), as a key player in the creation and development of a highly productive workforce, lies in the center of the debate on the competitiveness of businesses (Lepak et al., dalam Renata (2016) .

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”Desseler (2015)

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses di dalam organisasi dalam memperoleh, melatih, menilai sumber daya yang ada, yang dimulai dari pengadaan sampai pemisahan tenaga kerja.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) dinyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan;
Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi;
3. Pengarahan;
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;
4. Pengendalian;
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
5. Pengendalian;
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan;
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi;
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.
8. Pengintegrasian;
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan;
Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan;
Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian;

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia;
 - b. Analisis jabatan;
 - c. Penarikan pegawai;
 - d. Penempatan kerja;
 - e. Orientasi kerja;
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan;
 - b. Pengembangan;
 - c. Penilaian prestasi kerja;
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung, terdiri dari upah atau gaji dan insentif;
 - b. Balas jasa tidak langsung, terdiri dari keuntungan dan pelayanan atau kesejahteraan;
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan pegawai;
 - b. Motivasi kerja;
 - c. Kepuasan kerja;
 - d. Disiplin kerja;
 - e. Partisipasi kerja;
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja;
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja;
 - c. Pengendalian konflik kerja;
 - d. Konseling kerja;
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian pegawai.

Menurut Larasati (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial;
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja).
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja).

- c. Pengarahan (mengarahkan semua pegawai).
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua pegawai).
2. Fungsi Operasional;
- a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan).
 - b. Pengembangan (pendidikan dan latihan).
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, k3).
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan pegawai).
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas).
 - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin pegawai).
 - g. Pemberhentian (PHK atau putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang beragam yang dikategorikan ke dalam dua fungsi utama yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional di mana dalam fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi keberlangsungan aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut mulai dari unsur organisasi dengan merencanakan hingga mengawasi kegiatan organisasi dan juga unsur operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup mulai dari masa pengadaan tenaga kerja hingga masa pemutusan hubungan kerja. Kegiatan inilah yang akan menentukan arah kemajuan bagi setiap organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Tujuan Sosial;
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional;
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. Tujuan Fungsional;
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual;

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap serta dapat dipercaya;
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia meliputi: kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka;
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang diteliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis;
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama;
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai;
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, pegawai, pelanggan, pemasok, dan masyarakat;
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
9. Mengelola pegawai yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian untuk pegawai, keadilan, dan transportasi;
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia;

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya

Menurut Hasibuan (2017) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment*, dan *job evaluation*;
2. *job evaluation*;
3. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
6. Memeriksa keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
7. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
8. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai;
10. Mengatur mutasi pegawai baik vertical maupun horizontal;
11. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangon.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Umi dan Hartono (2016) “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan Menurut Amirullah (2016) 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.

Gary Yukl (2016) menyatakan, bahwa *“leadership is the process of understanding what people do and together so they understand and are willing to do it”*.

Stoner (2016) *“leadership is a process of direction and an effort to influence activities related to group members”*. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Melayu (Dalam Umi Farida 2016) “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang dimaksud.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian para ahli di atas bahwa kepemimpinan merupakan proses dan seni dalam mempengaruhi orang lain melalui hubungan yang baik, penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai proses tersebut dilakukan untuk memudahkan antara bawahan dan atasan dalam mencapai tujuan atau serangkaian visi dan misi organisasi.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadad, & Ramly (2017) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi intruksi;
Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komandantur merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.
2. Fungsi konsultasi;
Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi partisipasi;
Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi;
Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.
5. Fungsi pengendalian;
Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama

Menurut Amirullah (2016) 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 sasaran, 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, perilaku dan tindakan yang berkotak kotak. oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada kirarti puncak, yaitu pemimpin.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut Ansory & Indrasari (2018), antara lain :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu;
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan;
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen;
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat;
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan;
6. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana;
7. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan;

Berdasarkan uraian fungsi dari kepemimpinan di atas maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan mencakup berbagai hal seperti fungsi komuikator, fungsi integrator dan melakukan evaluasi kelayakan prestasi berdasarkan standar yang ada.

2.3 Gaya Kepempimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktifitas kerja pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Busro (2018) pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugasnya itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama Yukl (2017).

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu” Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin Zainal et al., (2017).

Yuki (2017) "leadership style 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 (2016) "leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives".

Berdasarkan teori mengenai gaya kepemimpinan yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan para bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018), sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis; Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik; Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik; Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis; Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis; Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Zainal et al., (2017) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan otoriter; Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

2. Gaya kepemimpinan kendali bebas; Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.
3. Gaya kepemimpinan;
Demokratis pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan;

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan;
2. Harapan dan perilaku atasan
Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
3. Kebutuhan tugas;
Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin;
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin yang efektif digerakkan oleh tujuan-tujuan jangka panjang dan memiliki cita-cita yang tinggi jika dibandingkan dengan orang-orang disekitarnya. Kepemimpinan banyak berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya (pegawai). Begitu juga dengan kepemimpinan saat ini di perusahaan akan sangat berperan penting baik terhadap lingkungan maupun kinerja pegawainya.

Sutikno (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter meliputi:

1. Keputusan terpusat
Keputusan terpusat, Maksudnya pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja. Dengan kata lain pegawai tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta pegawai juga tidak diikuti sertakan dalam proses pengambilan keputusan.

Pegawai hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan

2. Tugas diperinci
Tugas diperinci, Maksudnya pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan pegawai harus sesuai dengan keinginan pemimpin.
3. Subjektifitas pemimpin
Subjektifitas pemimpin, Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan pegawai, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan selernya terhadap pegawai tersebut.
4. Pendapat hanya sebatas *lips service*
Pendapat hanya sebagai *lips service*, Dalam hal ini pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini dikarena semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja.
5. Pengawasan yang ketat
Pengawasan ketat, Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaannya sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap pegawai dan menjadikan pegawai merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan

Menurut Mangkunegara (2017) yang dikemukakan dalam teori sifat bahwa seseorang telah memiliki sifat kepemimpinan akan tetapi tergantung bagaimana seseorang tersebut dapat mengelolanya. Adapun sifat-sifat tersebut dapat tumbuh dengan adanya tingkat pencapaian melalui pendidikan dan pelatihan. Beberapa sifat yang dimiliki seseorang pimpinan antara lain: taqwa, sehat, cakap, jujur, sabar, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, berkemauan keras, tanggung jawab dan sifat positif lainnya.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik;
Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan;
Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja;
3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi;

4. Menjaga kekompakan tim;
Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan;
Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

Sedangkan yang menjadi dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Afandi (2018) adalah:

1. Dimensi Karakteristik Kepemimpinan;
 - a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan Efektif;
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Mempunyai banyak relasi
 - e. Cepat mengambil keputusan

Menurut Busro (2018), gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Menyusun bagian kerja;
 - b. Hubungan kerja;
 - c. Tujuan ;
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Kepercayaan;
 - b. Pengambilan gagasan;
 - c. Tingkat kepedulian;

Pada penelitian ini, indikator gaya kepemimpinan yang digunakan mengikuti Sutikno (2014) yaitu indikator keputusan terpusat tugas diperinci, subjektifitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lips service*, dan pengawasan yang ketat.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017), yaitu mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tercermin dari hasil kerja melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2016) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

“Work performance is about working and achievements from that work, and also what to do and how to do”. While Santis, Neto, and Verwaal (2018).

Pengertian selanjutnya dikemukakan oleh *“performance is a stage of achievement of accomplishing certain work Simanjuntak, (2016). It means that work performance is an achievement stage as a work accomplishment by an individual from the organization. Work performance in organization is extremely affected by three main factors: organizational support, abilities or management effectiveness and work performance of every individual working at that organization, in which each unit in a organization has several divisions in which there are some individuals in each division”* Simanjuntak (2016)

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir secara kualitas dan kuantitas yang sudah dilakukan oleh pegawai berdasarkan tanggung jawab yang sudah dibebankan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2016), kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan 3 (tiga) kelompok, yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1. Kompensasi Individu;

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja dengan keahlian yang menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani, kemudian kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas- aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha, serta tanggung jawab yang menggambarkan tentang

kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

2. Faktor Dukungan Organisasi;

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi.

3. Faktor Psikologis;

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja pegawai agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan pegawai ke pelatihan-pelatihan tertentu, faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja, pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Magkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau pegawai tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan organisasi tersebut.

2. Faktor motivasi;

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

Menurut Kasmir (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

1. Kemampuan dan keahlian;

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan;
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja;
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian;
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja;
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan;
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan;
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi;
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja;
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja;
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas;
Merupakan kesetiaan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
12. Komitmen;
Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja;
Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Hampir seluruh perusahaan melakukan suatu penilaian kinerja bagi pegawainya untuk mengetahui hasil pencapaian pegawai. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2016).

Sedangkan menurut Bacal dalam Wibowo (2016) “menyatakan bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu”.

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai Armstrong dalam Priansa (2017).

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil tingkat kinerja yang dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menentukan seberapa baik kinerja pegawai.

2.4.4 Indikator Penilaian Kinerja

Berdasarkan PP No.30 tahun 2019 menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan unsur-unsur di bawah ini:

1. Orientasi pelayanan
2. Komitmen
3. Inisiatif kerja
4. Kerja sama
5. Kepemimpinan

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Harvard dalam Wibowo (2016) manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi;
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang;
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari;

4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan memberikan kinerja tinggi;
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan;
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis;
7. Mendapatkan kesenangan khusus;
8. Menyepakati kekuatan;
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan;
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan;
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian;
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan menjaga perusahaan atau pemegang saham utama untuk selalu senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui memotivasi pegawai secara maksimal;
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian;
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai;
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka;
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun;
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil;
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Berikut merupakan indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2016) sebagai berikut:

1. Kesetiaan;
2. Prestasi Kerja;
3. Tanggung Jawab;
4. Ketaatan;

5. Kejujuran;
6. Kerjasama;
7. Prakarsa;
8. Kepemimpinan.

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016) yaitu :

1. Kualitas;
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas;
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu;
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas;
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian;
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015), instrumen untuk mengukur kinerja pegawai, yang meliputi :

1. Prestasi kerja;
Yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian;
Yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3. Perilaku;
Yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku yang dimaksud mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan;
Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.5 Penelitian sebeumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan penelitian sebelumnya yang digunakan pada penelitian ini, untuk memperkuat penelitian ini baik memperkuat secara variabel, indikator ataupun memperkuat metode analisis yang digunakan pada penelitian ini, penelitian sebelumnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Penulis dan Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitia | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Herlinda Maya Kumala Sari (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X DI BLITAR | Gaya Kepemimpinan Otoriter Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Stres Kerja | Menggunakan analisis regresi berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas, gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui stres kerja. |
| 2 | Tintin S(2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPBU POS Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO) | Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai | Menggunakan analisis regresi sederhana | Hasil penelitian menunjukan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan impikasi positif terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi hasil pekerjaan, perilaku kerja, namun kinerja pegawai SBU pos prima tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan saja ada faktor lain yang tidak dikaji pada peneltian ini. |
| 3 | Moh Kuniawan (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai | Metode analisis yang digunakan adalah egressi linier sederhana | Adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang |

| No | Penulis dan Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Jusniar Rusli Afa (2016) Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau | Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai | Analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman | Hasil penelitian menyebutkan bahwa Adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. |
| 5 | Yustin Poio (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado | Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai | Analisis Regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja |
| 6 | Astria Khairizah (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) | Gaya kepemimpinan Kinerja Pegawai | Analisis Regresi linier berganda | Hasil penelitian mengemukakan bahwa Secara bersama-sama semua variabel (X) mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja pegawai, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Perpustakaan UB. |

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor merupakan sebuah organisasi yang memiliki visi dan misi dan tujuan organisasi. Tercapainya visi dan misi karena semua unsur di dalam organisasi bekerja sama dengan baik. Terciptanya kerja sama antara pemimpin dengan pegawai adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena kekompakan tersebut akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merealisasikan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Bagaimana pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di dalam organisasi dalam menaungi setiap pegawai. Pemimpin di dalam lingkungan organisasi akan memiliki pengaruh kepada pegawai karena menjadi sosok yang di contoh segala tingkah lakunya oleh pegawai. Dibutuhkan karakteristik khusus yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan

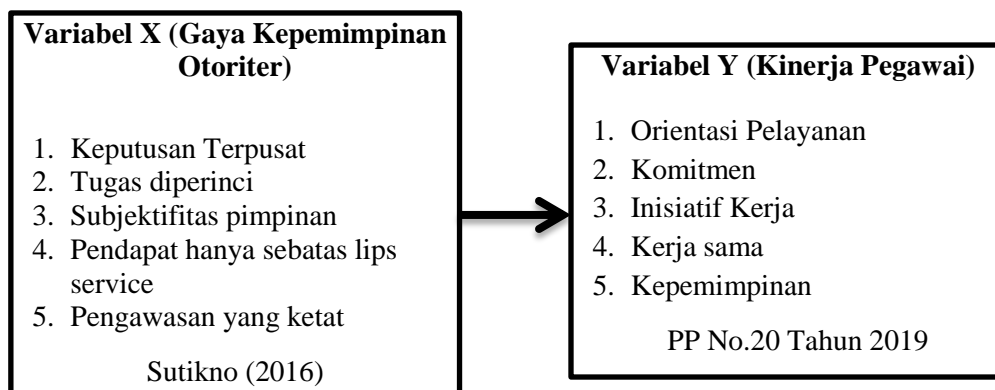
tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu disesuaikan dengan lingkungan organisasi karena orang-orang di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan ada tugas pemimpin dalam menaungi seluruh anggotanya untuk dapat bekerja sama antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin akan melakukan cara yang menguntungkan bagi kelangsungan hidup organisasinya. Membantu pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena mereka adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mengendalikan suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama, pegawai dalam suatu organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Dalam keinginan tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, opini, cara berfikir dan karakter, perasaan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama yaitu untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan perusahaan. Pada saat pegawai merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinannya masing-masing maka akan memberikan dampak yang positif salah satunya akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki pemimpin baik dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga dalam menjalankan tugas karyawan merasa sangat nyaman berada di dalam lingkungan perusahaan. Pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pegawai merasa diawasi dan diperhatikan oleh pimpinannya, diberikan bimbingan dan pengarahan, dibekali motivasi non material oleh pemimpin yang akan memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Pada saat dorongan dalam bekerja ada pada diri karyawan maka pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal di dalam bekerja, pegawai akan menghindari hal-hal yang akan membuat kinerja baik secara individu ataupun kinerja organisasi menurun.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tintin (2016), Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan implikasi positif terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi hasil pekerjaan, perilaku kerja, namun kinerja pegawai SBU pos prima tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan saja ada faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Poiyo (2018) menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian: Diduga bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian, yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *explanatory survey*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan otoriter dengan indikator yang digunakan meliputi keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektifitas pimpinan, pendapat hanya sebatas *lips service*, dan pengawasan yang ketat. sedangkan untuk variabel terikat (Y) kinerja pegawai, indikator yang digunakan meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

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 pegawai yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor yang dijadikan unit analisis. Jumlah pegawai pada penelitian ini yaitu 30 orang pegawai pada Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang beralamat di Jalan Komplek Perkantoran Pemda, Jl. Segar III, Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914

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 yaitu mengolah data kuesioner, yang didapat dari bagian sumber daya manusia pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang kemudian diolah untuk mendukung peneliti.

b. Data Sekunder

Peneliti menggunakan data sekunder, diperoleh dengan mendapatkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata salah satunya adalah data pencapaian kinerja organisasi dan penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Gaya kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Gaya kepemimpinan otoriter Sutikno (2016) | Keputusan terpusat | - Pengambil keputusan terpusat - Pemimpin tidak melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan dan kebijakan | Ordinal |
| | Tugas diperinci | - Pegawai harus selalu mengikuti pemimpin - Pemimpin memperinci tugas pegawai | Ordinal |
| | Subjektifitas pimpinan | - Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja - Tidak melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai | Ordinal |
| | Pendapat hanya sebatas <i>lips service</i> | - Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat - Pendapat hanya dari pemimpin saja | Ordinal |
| | Pengawasan ketat | - Pemimpin mengawasi pegawai di dalam bekerja - Tingkat pengawasan kerja terhadap karyawan | Ordinal |
| Kinerja Pegawai Sumber: PPN0.20 Tahun 2019 | Orientasi Pelayanan | - Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi - Berorientasi pada pelayanan | Ordinal |
| | Komitmen | - Memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi - Patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku | Ordinal |
| | Inisiatif | - Bekerja tidak menunggu perintah - Memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja | Ordinal |
| | Kerjasama | - Mampu membangun kerja sama dengan pegawai lain - Mampu bekerja di dalam tim | Ordinal |
| | Kepemimpinan | - Memiliki jiwa kepemimpinan - Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Jenis penarikan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik yang digunakan adalah *sensus*, teknik sensus digunakan karena semua anggota populasi

pada penelitian ini menjadi sampel. Pada penelitian ini populasi diambil dari pegawai yang ada di Bidang Pemasaran Pariwisata yang berjumlah 30 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 pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai. Kegiatan wawancara dilakukan dengan kepala bagian SDM pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

b. Kuesioner

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

Tabel 3.2 Skala Likert

| | | |
|-----|---------------------|---|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| R | Kurang Setuju | 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 Uji Kualitas 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:

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

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} .

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 Cronbatch*, 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 3.3 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

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat empat jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS.

Menurut Zulkifli (2016): Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan di penelitian yang menggunakan regresi linear. Menurut Pramesti (2017:4), uji ini digunakan untuk melihat kelinieran diantara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai sig. (*deviation from linierity*) > 0,05 dan nilai sig. (*linearity*) < 0,05 maka variabel bebas berhubungan secara linear terhadap variabel terikat dikemukakan oleh Zulkifli (2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastis akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak

menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden mengenai kondisi gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara penelitian, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

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

Menurut Sugiyono (2014) Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai untuk mengetahui bagaimana keadaan respondennya.

Menurut Sugiyono (2015) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

| Skala | Kriteria Penilaian |
|----------|--------------------|
| 20 – 35 | Sangat Tidak Baik |
| 36 – 51 | Tidak Baik |
| 52 – 67 | Cukup Baik |
| 68 – 83 | Baik |
| 84 – 100 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono, 2016

Skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2013), uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu

variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel dependen)

X = Gaya kepemimpinan otoriter (Variabel independen)

e = Error term

a = Konstanta

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisien Determinasi

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut ghozali dalam sujarweni (2015), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun kriterianya yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015) Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

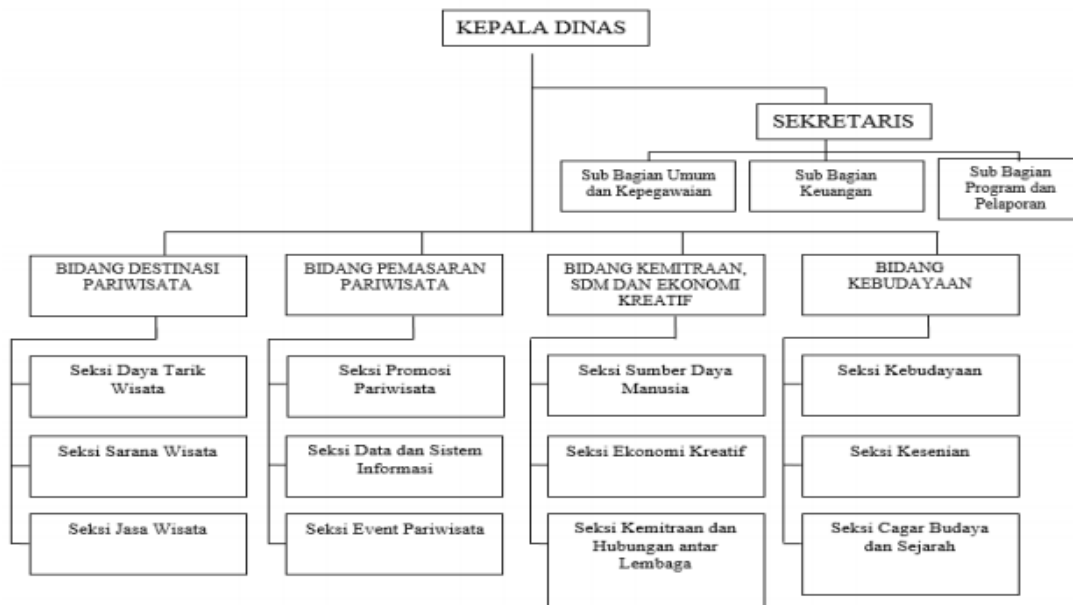
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan perangkat daerah sebagai unsur pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, telah dibentuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tipe A sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata.

1. Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan dan bidang pariwisata serta tugas pembantuan.
2. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan di bidang destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, kemitraan, sumber daya manusia dan ekonomi kreatif serta kebudayaan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan di bidang destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, kemitraan, sumber daya manusia dan ekonomi kreatif serta kebudayaan;
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, kemitraan, sumber daya manusia dan ekonomi kreatif serta kebudayaan;
 - d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan

Berikut merupakan struktur organisasi dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:



Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan tugas dan tanggung jawab pada setiap bagian:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Dinas

Mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis dinas daerah sesuai lingkup tugasnya
2. Tugas dan Tanggung Jawab Sekretaris

Sekretariat secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan dinas. Sekretariat mempunyai fungsi :

 - a. Mengoordinasikan penyusunan dan pelaporan program kerja dan kegiatan di lingkungan dinas
 - b. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan urusan ketatausahaan
 - c. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan urusan keuangan
 - d. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan perlengkapan dan rumah tangga kantor
 - e. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan urusan kepegawaian
 - f. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan

3. Tugas dan Tanggung Jawab Sub bagian Program dan Pelaporan
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan penyusunan program dan pelaporan dinas. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, sub bagian program dan pelaporan mempunyai fungsi sebagai berikut :
 - a. Merumuskan rencana program kerja dan kegiatan Sekretariat sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - b. Menyusun laporan penyelenggaraan program kerja dan kegiatan Sekretariat sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - c. Menyusun laporan penyelenggaraan kegiatan.
4. Tugas dan Tanggung Jawab Sub bagian Umum dan Kepegawaian
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian dinas. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :
 - a. Membimbing dan mengontrol pelaksanaan administrasi surat-menyurat, tata naskah dan kearsipan.
 - b. Membimbing dan mengontrol penyelenggaraan administrasi perjalanan dinas.
 - c. Menyusun dan menilai rencana kebutuhan kantor sesuai standarisasi yang berlaku.
 - d. Mengajukan usulan untuk penghapusan barang-barang milik negara berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - e. Mengajukan usulan kebutuhan perlengkapan/rumah tangga dinas .
 - f. Mengontrol pemeliharaan dan pelaksanaan perbaikan inventaris perlengkapan/ rumah tangga dinas.
5. Tugas dan Tanggung Jawab Sub bagian Keuangan
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan dinas. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, sub bagian Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut
 - a. Menyelenggarakan dan pengoordinasian urusan verifikasi dan perbendaharaan.
 - b. Menyelenggarakan urusan akuntansi.
6. Tugas dan Tanggung Jawab Bidang Destinasi dan Pariwisata
Bidang Destinasi Pariwisata secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan destinasi pariwisata. Bidang Destinasi Pariwisata mempunyai fungsi :
 - a. Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan destinasi wisata kabupaten .
 - b. Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kawasan strategis pariwisata kabupaten.

7. Tugas dan Tanggung Jawab Bidang Pemasaran Pariwisata

Bidang Pemasaran Pariwisata secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan Pemasaran pariwisata. Bidang Pemasaran Pariwisata mempunyai fungsi :

- a. Melakukan promosi pariwisata dalam dan luar negeri
- b. Menyelenggarakan penyediaan bahan promosi kepariwisataan .
- c. Pengelolaan data dan sistem informasi kepariwisataan .
- d. Menyelenggarakan kajian dan penelitian tentang pariwisata, ekonomi kreatif dan kebudayaan .
- e. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelayanan informasi dinas .
- f. Menyelenggarakan event pariwisata kabupaten .
- g. Melakukan pengelolaan pelaksanaan event di kabupaten.

8. Tugas dan Tanggung Jawab Bidang Kemitraan, Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif

Bidang Kemitraan, Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan Kemitraan, Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif. Bidang Kemitraan, Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi :

- a. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia pada sektor pariwisata dan budaya
- b. Melaksanakan penerapan sertifikasi profesi sektor pariwisata dan budaya
- c. Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan ekonomi kreatif kabupaten
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan pengelolaan Hak Kekayaan Intelektual
- e. Melakukan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat
- f. Menyelenggarakan sosialisasi sadar wisata dan menjalin kemitraan
- g. Menyelenggarakan kerjasama kepariwisataan, kebudayaan dan ekonomi kreatif
- h. Melakukan hubungan dengan lembaga dan pihak lain
- i. Melakukan kegiatan yang berkaitan dengan publikasi
- j. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelayanan kehumasan.

9. Tugas dan Tanggung Jawab Bidang Kebudayaan

Secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan Kebudayaan. Bidang Kebudayaan mempunyai fungsi :

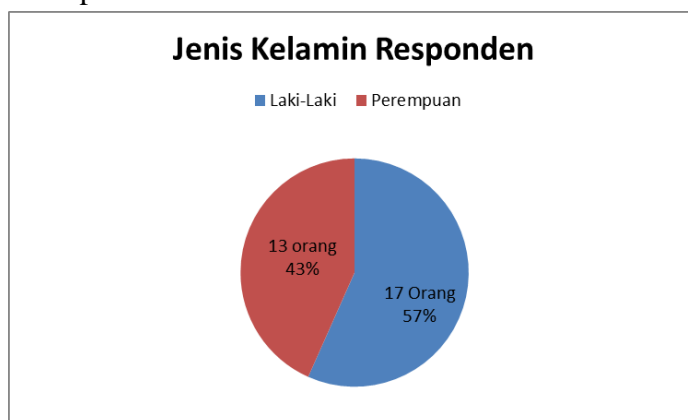
- a. Pengelolaan kebudayaan yang masyarakat pelakunya dalam Daerah kabupaten
- b. Pelestarian tradisi yang masyarakat penganutnya dalam Daerah kabupaten
- c. Pembinaan lembaga adat yang penganutnya dalam Daerah kabupaten

- d. Pembinaan kesenian yang masyarakat pelakunya dalam Daerah kabupaten
- e. Pembinaan sejarah lokal kabupaten
- f. Penetapan cagar budaya peringkat kabupaten
- g. Pengelolaan cagar budaya peringkat kabupaten
- h. Penerbitan izin membawa cagar budaya ke luar Daerah kabupaten dalam 1 (satu) Daerah provinsi
- i. Pengelolaan museum kabupaten.

4.1.3 Profil Responden

Berikut merupakan gambaran 30 responden pada penelitian ini yaitu pegawai di bagian Divisi Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, dilihat dari karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden, berikut merupakan hasil pengolahan datanya penulis sajikan pada tabel di gambar ini:

1. Jenis Kelamin Responden



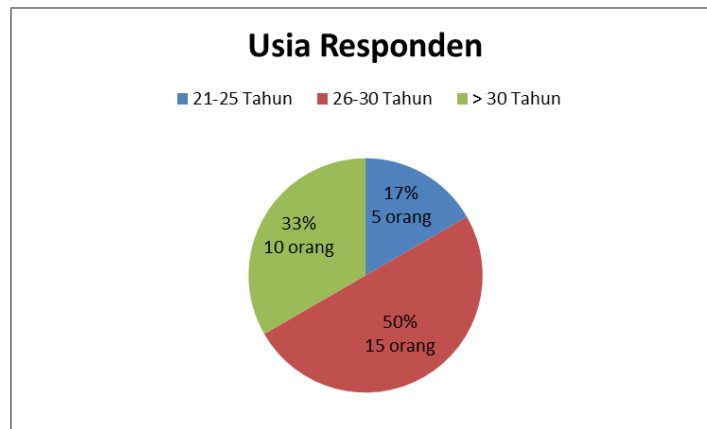
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data pengolahan pada jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang karyawan di Bidang Pemasaran Pariwisata jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 57%, dan jumlah pegawai perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 43%. Dan pegawai laki-laki mendominasi pada bidang Pemasaran Pariwisata.

2. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran 30 orang pegawai apabila dilihat dari usia responden:



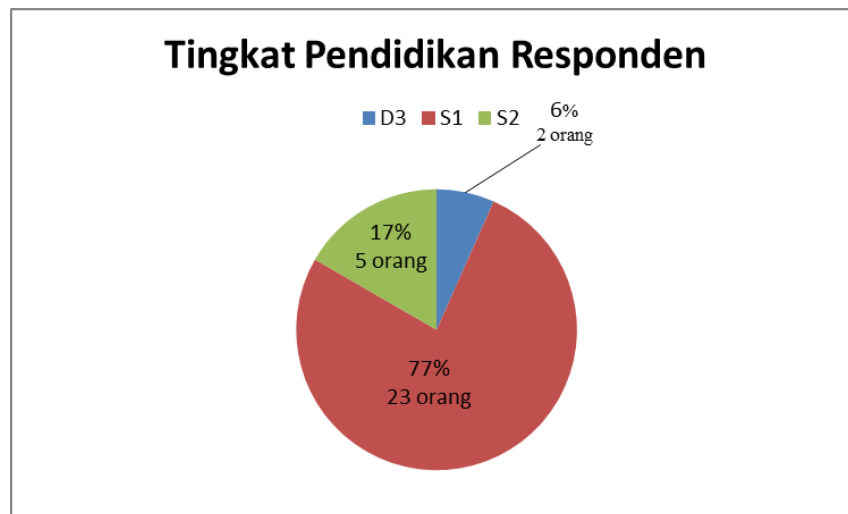
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas mengenai usia responden, bahwa usia responden yaitu, pegawai yang berusia antara 21-25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 17%, pegawai yang berusia 21-25 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 33% dan Responden yang berusia > 30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 33%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berusia 26-30 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Berikut merupakan gambaran 30 orang pegawai yang bekerja di bidang Pemasaran Pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2021

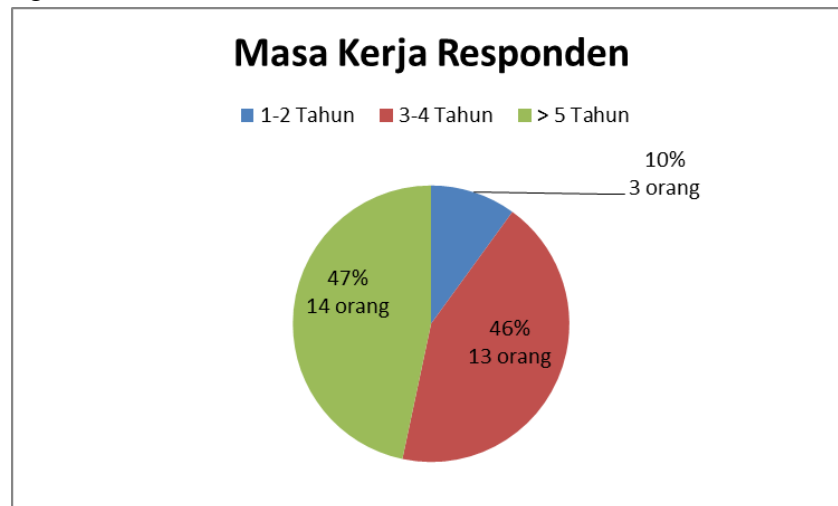
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 2 orang atau sekitar 6%, jumlah pegawai yang

memiliki pendidikan S1 berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 77% dan jumlah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 17%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

4. Masa Kerja

Berikut merupakan gambaran 30 pegawai dilihat dari masa kerja pegawai adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil di atas diperoleh bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun dengan jumlah 3 orang atau sekitar 10%, kemudian untuk pegawai yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 13 orang dengan persentase sebesar 46% dan untuk responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun dengan jumlah 14 orang dengan persentase sebesar 47%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut merupakan ketentuan hasil uji validitas

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

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai $Df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0.3061$. (Lampiran)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai

| No | Variabel/Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | | | | |
| 1 | Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan. | 0,775 | 0,3061 | Valid |
| 2 | Para pegawai di dalam lingkungan Oragnaisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan. | 0,474 | 0,3061 | Valid |
| 3 | Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata | 0,883 | 0,3061 | Valid |
| 4 | Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail. | 0,589 | 0,3061 | Valid |
| 5 | Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja | 0,862 | 0,3061 | Valid |
| 6 | Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai | 0,880 | 0,3061 | Valid |
| 7 | Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat | 0,917 | 0,3061 | Valid |
| 8 | Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja | 0,715 | 0,3061 | Valid |
| 9 | Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja | 0,672 | 0,3061 | Valid |
| 10 | Tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat | 0,474 | 0,3061 | Valid |
| Kinerja Pegawai | | | | |
| 1 | Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan | 0,813 | 0,3061 | Valid |
| 2 | Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal | 0,899 | 0,3061 | Valid |
| 3 | Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | 0,859 | 0,3061 | Valid |
| 4 | Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku | 0,818 | 0,3061 | Valid |
| 5 | Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan | 0,865 | 0,3061 | Valid |
| 6 | Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja | 0,791 | 0,3061 | Valid |
| 7 | Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain | 0,843 | 0,3061 | Valid |
| 8 | Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi | 0,830 | 0,3061 | Valid |
| 9 | Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi | 0,811 | 0,3061 | Valid |
| 10 | Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain | 0,685 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel di atas yaitu pada variabel gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata menunjukkan jumlah instrument yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 10 pernyataan dan jumlah instrument pada variabel kinerja pegawai berjumlah 10 pernyataan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung}

yang diperoleh pada masing-masing instrument $> 0,3061$, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keputusan | Keterangan |
|----------------------------|----------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Otoriter | 0,900 | $0,900 > 0,60$ | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,946 | $0,946 > 0,60$ | Reliabel |

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 0,900 dan *Nilai Cronbach Alpha* pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,946, dapat disimpulkan bahwa hasil *Nilai Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai reliabel dengan kriteria *Nilai Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, berikut merupakan ketentuannya:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 7,00336514 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,162 |
| | Positive | ,082 |
| | Negative | ,162 |
| Test Statistic | | ,162 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,082 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah 2021 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,082 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut $> 0,05$, oleh karena itu kesimpulan yang dapat diambil pada uji normalitas ini yaitu nilai signifikansi $0,082 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi F pada baris Deviation from Linearity lebih dari atau sama dengan 0,05. Perhitungan uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 23. Hasil rangkuman uji linearitas. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig *deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika nilai sig *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|----------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan Otoriter | Between Groups | (Combined) | 813,550 | 16 | 50,847 | 1,060 | ,464 |
| | | Linearity | 14,600 | 1 | 14,600 | ,304 | ,590 |
| | | Deviation from Linearity | 798,950 | 15 | 53,263 | 1,111 | ,429 |
| | Within Groups | | 623,417 | 13 | 47,955 | | |
| Total | | | 1436,967 | 29 | | | |

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diperoleh nilai sig *deviation from linearity* sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa sig *deviation from linearity* $0,429 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai sig lebih $> 0,05$ tidak terjadi heterokedastisitas
- Jika nilai sig lebih $< 0,05$ terjadi heterokedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,204 | 5,348 | | 1,160 | ,256 |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter | ,018 | ,131 | ,026 | ,136 | ,893 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai sig sebesar 0,893 yang menunjukkan nilai tersebut sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai sig 0,893 > 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.3 Gaya Kepemimpinan Otoriter Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel gaya kepemimpinan pada Bidang Pemasaran Pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, Maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada para pegawai, jumlah pegawai yang terlibat sebanyak 30 orang. Hasil kuesioner yang disebar kemudian dioleh dengan menggunakan program bantuan SPSS versi 23, hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Indikator Keputusan terpusat
 - a. Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan.

Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 6,7 | 4 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 12 | 40,0 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 33,3 | 50 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 120 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan perentase sebesar 40%. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 120 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 80%, hal tersebut menunjukkan Pemimpin di Bidang Pemasaran

Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan.

- b. Para pegawai di dalam lingkungan Organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan

Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai Para pegawai di dalam lingkungan Organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 33,3 | 30 |
| Setuju | 4 | 10 | 33,3 | 40 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban jawaban kurang setuju dan setuju dengan persentase sebesar 33,3% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81.33 %, hal tersebut menunjukkan Para pegawai di dalam lingkungan organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan.

2. Indikator Tugas diperinci

- a. Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata

Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 16,7 | 15 |
| Setuju | 4 | 13 | 43,3 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 36,7 | 55 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 124 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 43,3%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 124 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 82,66%, hal tersebut menunjukkan pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata

- b. Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail.

Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 33,3 | 30 |
| Setuju | 4 | 10 | 33,3 | 40 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 117 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban kurang setuju dan setuju dengan persentase sebesar 33,3%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 117 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 78%, hal tersebut menunjukkan memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail.

3. Indikator Subjektifitas Pemimpin

a. Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja

Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 30,0 | 27 |
| Setuju | 4 | 9 | 30,0 | 36 |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 36,7 | 55 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 120 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 36,7%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 120 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 80%, hal tersebut menunjukkan Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja

- b. Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai

Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 13 | 43,3 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 33,3 | 50 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab 13 setuju sebanyak orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 43,3%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81,33%, hal tersebut menunjukkan Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai.

4. Indikator Pendapat Hanya Sebatas Lip Service Saja

- a. Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat

Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 23,3 | 21 |
| Setuju | 4 | 11 | 36,7 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 36,7 | 55 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 36,7%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81,33%, hal tersebut menunjukkan Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat.

b. Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja

Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 12 | 40,0 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 40,0 | 60 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 126 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 40% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 126 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 84%, hal tersebut menunjukkan Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja.

5. Indikator Pengawasan Ketat

- a. Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja

Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 26,7 | 24 |
| Setuju | 4 | 11 | 36,7 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 36,7 | 55 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 124 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 36,7% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 124 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 82%, hal tersebut menunjukkan Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja

- b. Tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat

Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 23,3 | 21 |
| Setuju | 4 | 14 | 46,7 | 56 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 46,7%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81.66%, hal tersebut menunjukkan tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat.

Tabel 4.16 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Nilai Rata-Rata Indikator Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

| No | Indikator /Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/ Indikator (%) |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Keputusan Terpusat | | | |
| 1 | Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan. | 80 | 80,66 |
| 2 | Para pegawai di dalam lingkungan Organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan. | 81,33 | |
| Tugas diperinci | | | |
| 3 | Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang | 82,66 | |

| No | Indikator /Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/ Indikator (%) |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | Pemasaran Pariwisata | | |
| 4 | Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail. | 78 | 80,33 |
| Subjektifitas Pemimpin | | | |
| 5 | Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja | 80 | |
| 6 | Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai | 81,33 | 80,66 |
| Pendapat Hanya Sebatas Lip Service Saja | | | |
| 7 | Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat | 81,33 | |
| 8 | Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja | 84 | 82,66 |
| Pengawasan Ketat | | | |
| 9 | Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja | 82 | 81,66 |
| 10 | Tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat | 81,33 | |
| Rata-Rata | | 81,19 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil dari tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan otoriter di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 81,19%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) berdasarkan teori (Sugiyono, 2016), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan sudah baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator pendapat hanya sebatas *lip service* saja yaitu sebesar 82,66%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator tugas diperinci dengan nilai rata-rata sebesar 80,33%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata dengan hasil nilai sebesar 82,66%, sedangkan untuk sub indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada butir pernyataan ke-4 mengenai pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail dengan nilai tanggapan responden sebesar 78%.

4.2.4 Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

1. Indikator Orientasi Pelayanan

- a. Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan

Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 16,7 | 15 |
| Setuju | 4 | 15 | 50,0 | 60 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan perentase sebesar 50%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81,33%, hal tersebut menunjukkan Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan

- b. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal

Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 13,3 | 12 |
| Setuju | 4 | 13 | 43,3 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 40,0 | 60 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 126 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 43,3% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 126 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 84%, hal tersebut menunjukkan Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal.

2. Indikator Komitmen

- a. Pegawai di lingkungan Bidang Pemasaran Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja

Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 16,7 | 15 |
| Setuju | 4 | 12 | 40,0 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 40,0 | 60 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 125 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dan jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 40% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 125 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83.33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 83,33%, hal tersebut menunjukkan Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

- b. Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku

Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 13 | 43,3 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 33,3 | 50 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 43,3% .

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 122 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81,33%, hal tersebut menunjukkan Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku.

3. Indikator Inisiatif

- a. Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan

Tabel 4.21 Jawaban responden mengenai Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 6,6 | 4 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 13,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 12 | 40,0 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 40,0 | 60 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 124 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 40% . Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 124 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 82,66%, hal tersebut menunjukkan Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan

- b. Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja

Tabel 4.22 Jawaban responden mengenai Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 3,3 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 16,7 | 15 |
| Setuju | 4 | 11 | 36,7 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 43,3 | 65 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 126 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang. Jawaban pada

pertanyaan ini didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 43,3%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 126 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 84%, hal tersebut menunjukkan Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja.

4. Indikator Kerja sama

- a. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain

Tabel 4.23 Jawaban responden mengenai Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 10,0 | 6 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 12 | 40,0 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 117 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 40%. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 117 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 78%, hal tersebut menunjukkan Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain.

- b. Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.24 Jawaban responden mengenai Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 10,0 | 6 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 16,7 | 15 |
| Setuju | 4 | 15 | 50,0 | 60 |
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 23,3 | 35 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 116 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 116 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77,33\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 77,33%, hal tersebut menunjukkan setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Indikator Kepemimpinan

- a. Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi

Tabel 4. 1 Jawaban responden mengenai Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 10,0 | 6 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 23,3 | 21 |
| Setuju | 4 | 14 | 46,7 | 56 |
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 20,0 | 30 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 113 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Jawaban pada pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 46,7%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 113 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 75,33%, hal tersebut menunjukkan Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi.

b. Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain

Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 6,7 | 4 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 20,0 | 18 |
| Setuju | 4 | 13 | 43,3 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 30,0 | 45 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 119 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Pada tabel jawaban responden di atas menunjukkan, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Jawaban pada

pertanyaan ini didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase sebesar 43,3%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar dibagi 119 dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada total jawaban responden diperoleh nilai sebesar 79,33%, hal tersebut menunjukkan Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain.

Tabel 4.27 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

| No | Indikator/Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/Indikator (%) |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Orientasi Pelayanan | | | |
| 1 | Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan | 81,33 | 82,66 |
| 2 | Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal | 84 | |
| Komitmen | | | |
| 3 | Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | 83,33 | 82,33 |
| 4 | Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku | 81,33 | |
| Inisiatif | | | |
| 5 | Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan | 82,66 | 83,33 |
| 6 | Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja | 84 | |
| Kerja sama | | | |
| 7 | Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain | 78 | 77,66 |
| 8 | Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi | 77,33 | |
| Kepemimpinan | | | |
| 9 | Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi | 75,33 | 77,33 |
| 10 | Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain | 79,33 | |
| Rata-Rata | | 80,66 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil dari tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Bogor menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 80,66%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) teori (Sugiyono, 2016), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai bidang Pemasaran Pariwisata baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator inisiatif dengan nilai sebesar 83,33%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 77,33%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja dengan hasil nilai sebesar 84%, sedangkan untuk sub indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada butir pernyataan ke-9 mengenai setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dengan hasil persentase sebesar 75,33%.

4.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, hasil analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 45,061 | 8,852 | | 5,091 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter | ,116 | ,217 | ,101 | ,536 | ,596 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Hasil perhitungan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor dapat digambarkan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 45,061 (\text{Kinerja Pegawai}) + 0,116 X (\text{Gaya Kepemimpinan Otoriter})$$

- a. Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta sebesar 45,061. menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan otoriter nilainya 0, maka nilai kerja pegawai adalah 45,061.
 - b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan otoriter adalah sebesar 0,116 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan otoriter akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,116.
2. Uji Hipotesis (Uji t atau Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji t guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan otoriter (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 45,061 | 8,852 | | 5,091 | ,000 |
| | Gaya Kepemimpinan Otoriter | ,116 | ,217 | ,101 | ,536 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 7)

Untuk mencari nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df ($n-2$) = $30-2 = 28$ adalah sebesar 1,70113. Nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan t_{tabel} dengan taraf nyata $df = 30 - 2 = 28$ maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $0,536 > 1,70113$ dan signifikan gaya kepemimpinan kerja $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

3. Analisis Determinasi *Rsquare*

Berikut merupakan analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan otoriter terhadap Kinerja pegawai, berikut merupakan hasil dari pengolahan data pada uji determinasi:

Tabel 4.30 Analisis Determinasi RSquare

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,450 ^a | ,299 | ,025 | 7,127 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 7)

Berdasarkan hasil analisis pada uji determinasi di atas menunjukkan nilai *RSquare* sebesar 0,299, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki kontribusi sebesar 29,9% dan sisanya sebesar 70,1% digambarkan pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Pada analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan otoriter di bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter sudah diterapkan dengan baik. Pada analisis ini untuk nilai sub indikator tanggapan responden yang mendapatkan nilai di bawah rata-rata maka sub indikator tersebut harus ditingkatkan sedangkan untuk nilai sub indikator yang mendapatkan nilai di atas rata-rata, maka perlu dipertahankan. Hasil rata-rata pada variabel gaya kepemimpinan otoriter yaitu sebesar 81,19%.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan otoriter di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 81,19%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa. Gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan sudah baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator pendapat hanya sebatas *lip service* saja yaitu sebesar 82,66%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator tugas diperinci dengan nilai rata-rata sebesar 80,33%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata dengan hasil nilai sebesar 82,66%, sedangkan untuk sub indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada butir pernyataan ke-4 mengenai pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan di dalam lingkungan organisasi tentu harus dapat mempengaruhi pegawai di dalam bekerja, Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, saat ini pemimpin cenderung bersikap otoriter dalam memimpin organisasi hal tersebut dilakukan untuk mendisiplinkan pegawai di dalam bekerja supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

4.3.2 Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Pada analisis deskriptif mengenai kinerja pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah baik. Pada analisis ini untuk sub indikator yang mendapatkan nilai di bawah rata-rata maka sub indikator tersebut harus ditingkatkan sedangkan untuk nilai sub indikator yang mendapatkan nilai di atas rata-rata, maka perlu dipertahankan. Hasil rata-rata pada kinerja pegawai yaitu sebesar 80,66%.

Berdasarkan hasil dari tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai di Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 80,66%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai bidang Pemasaran Pariwisata baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator inisiatif dengan nilai sebesar 83,33%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 77,33%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja dengan hasil nilai sebesar 84%, sedangkan untuk sub indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada butir pernyataan ke-9 mengenai setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dengan hasil persentase sebesar 75,33%.

Kinerja pegawai merupakan salah satu bukti karyawan dalam menghasilkan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Naik turunnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi. Pada saat gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan lingkungan organisasi maka hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai akan menghasilkan kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya, hal itu dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin pegawai, usia, dan masa kerja pegawai. pegawai yang memiliki usia lebih muda cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki usia lebih tua ataupun sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu pihak organisasi harus melakukan berbagai usaha salah satunya adalah memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan semangat dan memberikan kesempatan pelatihan di setiap bidang yang harus pegawai kuasai. Dalam mempertahankan nilai kinerja pegawai yang sudah bagus., langkah yang perlu dilakukan adalah dengan terus memberikan pengawasan dan selalu melakukan evaluasi secara berkala.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor

Hasil perhitungan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor diperoleh persamaan regresi $Y = 45,061$ (Kinerj Pegawai) + $0,116 X$ (Gaya Kepemimpinan Otoriter), yang menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan otoriter nilainya 0 maka kinerja pegawai sebesar 45,061. Dan setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan otoriter akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,116.

Berdasarkan hasil uji t yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan atau tidak, hasil pengolahan data menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $0,536 > ,1,70113$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan kerja $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Pada uji ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,299, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki kontribusi sebesar 29,9% dan sisanya sebesar 70,1% digambarkan pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Pada saat pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Pada penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor sudah baik dan kinerja pegawai bidang Pemasaran Pariwisata sudah sudah baik. Akan tetapi pemimpin harus terus mengawasi pegawai di dalam bekerja, dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil penilaian kinerja yang dilakukan di dalam organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tintin (2016), Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan impikasi positif terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi hasil pekerjaan, perilaku kerja, namun kinerja pegawai SBU pos prima tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan saja ada faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh

Poiyo (2018) menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN HASIL

Berikut akan dibuat kesimpulan dan saran mengenai hasil dari penelitian gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor, berikut adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada gaya kepemimpinan otoriter, menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 81,19%, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sudah baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator pendapat hanya sebatas lip service saja yaitu sebesar 82,66%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator tugas diperinci dengan nilai rata-rata sebesar 80,33%.
2. Berdasarkan hasil deskriptif pada kinerja pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 80,66%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai bidang Pemasaran Pariwisata baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya yaitu indikator inisiatif dengan nilai sebesar 83,33%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 77,33%.
3. Hasil deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 29,9% dan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar gaya kepemimpinan otoriter.

5.2 Saran

1. Berdasarkan analisis pada gaya kepemimpinan otoriter, terdapat kelemahan pada indikator tugas diperinci. Saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu hendaknya pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat berdiskusi dengan pemimpin mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, agar pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik dan sempurna.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada kinerja pegawai, terdapat kelemahan pada indikator kepemimpinan, saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu hendaknya pemimpin dapat memberikan contoh kepada semua pegawai dari segi perilaku dan

perbuatan pemimpin, yang dapat ditiru oleh para pegawai sehingga dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinan di dalam diri pegawai.

3. Saran selanjutnya yaitu perlu dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengkaji 70,1% dari faktor lain di luar gaya kepemimpinan otoriter yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang pemasaran pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afa.Rusli. Juniar.(2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau. Jurnal Jurusan Kesehatan Politeknik Baubau.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan I.*, Expert, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group. Edison
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih. Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks. Sumber Jurnal.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo PersadaS
- Khairizah. Astria. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Administrasi Publik.
- Kuniawan. Moh. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas.
- Sari. Kumala.Maya. Herlinda. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan*

Perusahaan X Di Blitar. Jurnal. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

LEPAK, D. P. et al. *A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research*. *Research in personnel and human resources management*, v. 25, n. p. 217-271, 2006

Mangkunegara. Anwar. Prabu. A.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung:

Mangkunegara.Anwar. Prabu.A.A.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta.

Poio. Yustin. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulagi Manado*

Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. On.

Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: on. Yohny

Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Manusia*.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Tintin.(2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPBU POS Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO)*. *Jurnal Manajemen Politeknik*. Bandung.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.

Zainal, Veithzal Rivai et. all. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Zainal.V,R,Hadid & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumber Website

<https://disbudpar.bogorkab.go.id> (diakses 02 Agustus 2021)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Amalia Ahyar
Alamat : Babakan Raya RT/RW 02/07 Desa Babakan, Kecamatan
Dramaga Kabuapten Bogor 16680
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 07 September 1996
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
● SD : SDN Babakan Dramaga 03
● SMP : SMPN 1 Dramaga
● SMA : SMA Plus Bina Bangsa Sejahtera
● Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 21 Juli 2021
Peneliti

Rizki Amalia Ahyar

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG PEMASARAN PARIWISATA PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BOGOR**

Oleh : Rizki Amalia Ahyar
NPM : 021116279

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Profil Responden

No.Responden :
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Usia : < 20 tahun > 21-25 tahun
 36 – 30 Tahun > 31 Tahun
Pendidikan Terakhir SMA/SMK D3/S1 S2
Masa Kerja : 1-2 tahun 3-4 tahun
 > 5 tahun

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Lampiran I. Kuesioner

Pertanyaan

X Gaya Kepemimpinan Otoriter

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| Keputusan terpusat | | | | | | |
| 1 | Pemimpin di Bidang Pemasaran Pariwisata hanya mengambil keputusan terpusat dan tidak melibatkan pihak lain dalam mengambil keputusan. | | | | | |
| 2 | Para pegawai di dalam lingkungan Organisasi Bidang Pemasaran Pariwisata tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan. | | | | | |
| Tugas diperinci | | | | | | |
| 3 | Setiap pegawai harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di Bidang Pemasaran Pariwisata | | | | | |
| 4 | Pemimpin memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada para pegawai dengan lebih rinci dan detail. | | | | | |
| Subjektifitas Pemimpin | | | | | | |
| 5 | Pemimpin tidak melibatkan perasaan pribadinya dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Pemimpin tidak hanya melibatkan perasaan pribadi dalam menilai pegawai | | | | | |
| Pendapat Hanya Sebatas Lip Service Saja | | | | | | |
| 7 | Pemimpin tidak memberi kesempatan kepada pegawai dalam berpendapat | | | | | |
| 8 | Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja | | | | | |
| Pengawasan Ketat | | | | | | |
| 9 | Pemimpin selalu mengawasi pegawai dalam bekerja | | | | | |
| 10 | Tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di Bidang Pemasaran Pariwisata sangat ketat | | | | | |

Lampiran I. Kuesioner

Y Kinerja Pegawai

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| Orientasi Pelayanan | | | | | | |
| 1 | Pegawai Bekerja untuk memberikan kontribusi kepada organisasi di Bidang Pemasaran dan Kebudayaan | | | | | |
| 2 | Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu berorientasi kepada pelayanan yang maksimal | | | | | |
| Komitmen | | | | | | |
| 3 | Pegawai di lingkungan Pemasaran dan Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Pegawai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku | | | | | |
| Inisiatif | | | | | | |
| 5 | Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu menunggu perintah dari atasan | | | | | |
| 6 | Pegawai di bidang Pemasaran Pariwisata memiliki inisiatif yang tinggi di dalam bekerja | | | | | |
| Kerja sama | | | | | | |
| 7 | Setiap pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam membangun kerja sama dengan pegawai lain | | | | | |
| 8 | Setiap karyawan harus mampu dan dapat bekerja sama dengan tim dalam mencapai tujuan organisasi | | | | | |
| Kepemimpinan | | | | | | |
| 9 | Setiap pegawai di bidang pemasaran pariwisata memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi | | | | | |
| 10 | Mampu memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai lain | | | | | |

Lampiran 2 Jawaban Responden Var Y

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

Lampiran 3 Uji Validitas Variabel X

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | Gaya Kepemimpinan Otoriter |
|----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,386** | ,786** | ,471** | ,667** | ,641** | ,698** | ,398* | ,330* | ,154 | ,775** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,018 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | ,015 | ,037 | ,209 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 | Pearson Correlation | ,386** | 1 | ,447** | ,295 | ,300 | ,433** | ,368** | ,082 | ,015 | ,011 | ,474** |
| | Sig. (1-tailed) | ,018 | | ,007 | ,057 | ,054 | ,008 | ,023 | ,333 | ,470 | ,478 | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 | Pearson Correlation | ,786** | ,447** | 1 | ,542** | ,833** | ,851** | ,811** | ,453** | ,398** | ,212 | ,883** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,007 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,006 | ,015 | ,130 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearson Correlation | ,471** | ,295 | ,542** | 1 | ,643** | ,386* | ,413* | ,133 | ,112 | ,169 | ,589** |
| | Sig. (1-tailed) | ,004 | ,057 | ,001 | | ,000 | ,018 | ,012 | ,242 | ,279 | ,187 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearson Correlation | ,667** | ,300 | ,833** | ,643** | 1 | ,779** | ,742** | ,448** | ,519** | ,256 | ,862** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,054 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,006 | ,002 | ,086 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearson Correlation | ,641** | ,433** | ,851** | ,386* | ,779** | 1 | ,857** | ,580** | ,560** | ,274 | ,880** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,008 | ,000 | ,018 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,071 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearson Correlation | ,698** | ,368** | ,811** | ,413* | ,742** | ,857** | 1 | ,710** | ,633** | ,422* | ,917** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,023 | ,000 | ,012 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,010 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearson Correlation | ,398* | ,082 | ,453** | ,133 | ,448** | ,580** | ,710** | 1 | ,925** | ,588** | ,715** |
| | Sig. (1-tailed) | ,015 | ,333 | ,006 | ,242 | ,006 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearson Correlation | ,330* | ,015 | ,398* | ,112 | ,519** | ,560** | ,633** | ,925** | 1 | ,511** | ,672** |
| | Sig. (1-tailed) | ,037 | ,470 | ,015 | ,279 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,002 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearson Correlation | ,154 | ,011 | ,212 | ,169 | ,256 | ,274 | ,422* | ,588** | ,511** | 1 | ,474** |
| | Sig. (1-tailed) | ,209 | ,478 | ,130 | ,187 | ,086 | ,071 | ,010 | ,000 | ,002 | | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter | Pearson Correlation | ,775** | ,474** | ,883** | ,589** | ,862** | ,880** | ,917** | ,715** | ,672** | ,474** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Y

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,851** | ,878** | ,736** | ,878** | ,705** | ,513** | ,453** | ,463** | ,299 | ,813** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,006 | ,005 | ,054 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,851** | 1 | ,924** | ,859** | ,873** | ,799** | ,652** | ,562** | ,544** | ,395* | ,899** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,001 | ,015 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,878** | ,924** | 1 | ,783** | ,901** | ,732** | ,625** | ,490** | ,468** | ,333* | ,859** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,005 | ,036 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,736** | ,859** | ,783** | 1 | ,733** | ,669** | ,573** | ,522** | ,486** | ,424** | ,818** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,003 | ,010 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,878** | ,873** | ,901** | ,733** | 1 | ,830** | ,582** | ,536** | ,514** | ,333* | ,865** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,002 | ,036 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,705** | ,799** | ,732** | ,669** | ,830** | 1 | ,492** | ,489** | ,517** | ,329* | ,791** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,003 | ,003 | ,002 | ,038 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,513** | ,652** | ,625** | ,573** | ,582** | ,492** | 1 | ,863** | ,813** | ,723** | ,843** |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,453** | ,562** | ,490** | ,522** | ,536** | ,489** | ,863** | 1 | ,942** | ,856** | ,830** |
| | Sig. (1-tailed) | ,006 | ,001 | ,003 | ,002 | ,001 | ,003 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,463** | ,544** | ,468** | ,486** | ,514** | ,517** | ,813** | ,942** | 1 | ,810** | ,811** |
| | Sig. (1-tailed) | ,005 | ,001 | ,005 | ,003 | ,002 | ,002 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,299 | ,395* | ,333* | ,424** | ,333* | ,329* | ,723** | ,856** | ,810** | 1 | ,685** |
| | Sig. (1-tailed) | ,054 | ,015 | ,036 | ,010 | ,036 | ,038 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | ,813** | ,899** | ,859** | ,818** | ,865** | ,791** | ,843** | ,830** | ,811** | ,685** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,900 | 10 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,946 | 10 |

Lampiran 5 Hasil Statistik Variabel X dan Y

X1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 2 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 26,7 |
| SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 66,7 |
| SANGAT SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 36,7 |
| SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 70,0 |
| SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 5 | 16,7 | 16,7 | 20,0 |
| SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 63,3 |
| SANGAT SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 36,7 |
| SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 70,0 |
| SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 33,3 |
| SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 63,3 |
| SANGAT SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 23,3 |
| | SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 66,7 |
| | SANGAT SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | KURANG SETUJU | 7 | 23,3 | 23,3 | 26,7 |
| | SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 63,3 |
| | SANGAT SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| | SANGAT SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 8 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 63,3 |
| | SANGAT SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

X10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 7 | 23,3 | 23,3 | 23,3 |
| | SETUJU | 14 | 46,7 | 46,7 | 70,0 |
| | SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Gaya Kepemimpinan Otoriter

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 29 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| 30 | 1 | 3,3 | 3,3 | 6,7 |
| 31 | 1 | 3,3 | 3,3 | 10,0 |
| 32 | 1 | 3,3 | 3,3 | 13,3 |
| 33 | 1 | 3,3 | 3,3 | 16,7 |
| 34 | 2 | 6,7 | 6,7 | 23,3 |
| 35 | 2 | 6,7 | 6,7 | 30,0 |
| 38 | 1 | 3,3 | 3,3 | 33,3 |
| 39 | 3 | 10,0 | 10,0 | 43,3 |
| 40 | 2 | 6,7 | 6,7 | 50,0 |
| 42 | 1 | 3,3 | 3,3 | 53,3 |
| 43 | 1 | 3,3 | 3,3 | 56,7 |
| 44 | 2 | 6,7 | 6,7 | 63,3 |
| 45 | 4 | 13,3 | 13,3 | 76,7 |
| 46 | 3 | 10,0 | 10,0 | 86,7 |
| 48 | 3 | 10,0 | 10,0 | 96,7 |
| 50 | 1 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 5 | 16,7 | 16,7 | 20,0 |
| SETUJU | 15 | 50,0 | 50,0 | 70,0 |
| SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 4 | 13,3 | 13,3 | 16,7 |
| SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 60,0 |
| SANGAT SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 5 | 16,7 | 16,7 | 20,0 |
| SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| SANGAT SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 23,3 |
| SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 66,7 |
| SANGAT SETUJU | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 2 | 6,6 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 4 | 13,4 | 16,7 | 20,0 |
| SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| SANGAT SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| KURANG SETUJU | 5 | 16,7 | 16,7 | 20,0 |
| SETUJU | 11 | 36,7 | 36,7 | 56,7 |
| SANGAT SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 30,0 |
| SETUJU | 12 | 40,0 | 40,0 | 70,0 |
| SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| KURANG SETUJU | 5 | 16,7 | 16,7 | 26,7 |
| SETUJU | 15 | 50,0 | 50,0 | 76,7 |
| SANGAT SETUJU | 7 | 23,3 | 23,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| KURANG SETUJU | 7 | 23,3 | 23,3 | 33,3 |
| SETUJU | 14 | 46,7 | 46,7 | 80,0 |
| SANGAT SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Y10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 2 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| KURANG SETUJU | 6 | 20,0 | 20,0 | 26,7 |
| SETUJU | 13 | 43,3 | 43,3 | 70,0 |
| SANGAT SETUJU | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Kinerja Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 22 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| 27 | 1 | 3,3 | 3,3 | 6,7 |
| 30 | 2 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| 32 | 1 | 3,3 | 3,3 | 16,7 |
| 33 | 1 | 3,3 | 3,3 | 20,0 |
| 35 | 1 | 3,3 | 3,3 | 23,3 |
| 37 | 1 | 3,3 | 3,3 | 26,7 |
| 38 | 1 | 3,3 | 3,3 | 30,0 |
| 39 | 1 | 3,3 | 3,3 | 33,3 |
| 40 | 3 | 10,0 | 10,0 | 43,3 |
| 41 | 1 | 3,3 | 3,3 | 46,7 |
| 42 | 2 | 6,7 | 6,7 | 53,3 |
| 43 | 3 | 10,0 | 10,0 | 63,3 |
| 44 | 3 | 10,0 | 10,0 | 73,3 |
| 45 | 2 | 6,7 | 6,7 | 80,0 |
| 47 | 2 | 6,7 | 6,7 | 86,7 |
| 48 | 1 | 3,3 | 3,3 | 90,0 |
| 50 | 3 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 39,26 | 41,69 | 40,37 | ,710 | 30 |
| Residual | -17,953 | 10,512 | ,000 | 7,003 | 30 |
| Std. Predicted Value | -1,565 | 1,871 | ,000 | 1,000 | 30 |
| Std. Residual | -2,519 | 1,475 | ,000 | ,983 | 30 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 7,00336514 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,162 |
| | Positive | ,082 |
| | Negative | ,162 |
| Test Statistic | | ,162 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,082 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linieritas

Report

Kinerja Pegawai

| Gaya Kepemimpinan Otoriter | Mean | N | Std. Deviation |
|----------------------------|-------|----|----------------|
| 29 | 48,00 | 1 | . |
| 30 | 30,00 | 1 | . |
| 31 | 50,00 | 1 | . |
| 32 | 32,00 | 1 | . |
| 33 | 40,00 | 1 | . |
| 34 | 44,50 | 2 | 3,536 |
| 35 | 43,50 | 2 | 2,121 |
| 38 | 47,00 | 1 | . |
| 39 | 40,33 | 3 | 4,163 |
| 40 | 35,50 | 2 | 3,536 |
| 42 | 43,00 | 1 | . |
| 43 | 30,00 | 1 | . |
| 44 | 32,50 | 2 | 14,849 |
| 45 | 45,25 | 4 | 3,202 |
| 46 | 40,00 | 3 | 4,583 |
| 48 | 39,00 | 3 | 11,533 |
| 50 | 40,00 | 1 | . |
| Total | 40,37 | 30 | 7,039 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan Otoriter | Between Groups | (Combined) | 813,550 | 16 | 50,847 | 1,060 | ,464 |
| | | Linearity | 14,600 | 1 | 14,600 | ,304 | ,590 |
| | | Deviation from Linearity | 798,950 | 15 | 53,263 | 1,111 | ,429 |
| | Within Groups | | 623,417 | 13 | 47,955 | | |
| Total | | | 1436,967 | 29 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan Otoriter | -,101 | ,010 | ,752 | ,566 |

3. Uji Heterokedastisitas

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,026 ^a | ,001 | -,035 | 4,30650 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | ,342 | 1 | ,342 | ,018 | ,893 ^b |
| | Residual | 519,287 | 28 | 18,546 | | |
| | Total | 519,629 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,204 | 5,348 | | 1,160 | ,256 |
| | Gaya Kepemimpinan Otoriter | ,018 | ,131 | ,026 | ,136 | ,893 |

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------------|-------------------|---------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan Otoriter ^b | | . Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,450 ^a | ,299 | ,025 | 7,127 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 14,600 | 1 | 14,600 | ,287 | ,596 ^b |
| | Residual | 1422,367 | 28 | 50,799 | | |
| | Total | 1436,967 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 45,061 | 8,852 | | 5,091 | ,000 |
| | Gaya Kepemimpinan Otoriter | ,116 | ,217 | ,101 | ,536 | ,596 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 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 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |

| | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Lampiran 8 Ttabel

| df | Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----|----|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |