

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN
PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
KERJA DI PT. UME PERSADA INDONESIA**

TESIS



**Disusun Oleh :
Hadiyan Z. Hilmi
231001021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
TAHUN 2024**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Di PT Ume Persada Indonesia.”* Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Gresik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Nadhirotul Laily, S.Psi., M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik, atas dukungan dan kebijakan beliau dalam mengadakan program kerja sama yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berkembang serta menyelesaikan studi dengan baik.
2. Prof. Dr. Khoirul Anwar, S.Pd., M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Gresik, atas bimbingan dan masukannya sehingga penulis dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat.
3. Bapak Dr. Rahmat Agus Santoso, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Gresik, atas segala dukungan, wawasan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses akademik penulis.
4. Bapak Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M., CPHCM., CHRMP selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan dedikasi telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berarti, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Gresik yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat berharga kepada penulis.
6. Keluarga dan teman-teman tercinta, yang selalu memberikan dukungan moral, spiritual, dan motivasi tanpa henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Serta semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Gresik, 27 Desember 2024

Hadiyan Z. Hilmi

ABSTRAK

Hadiyan Z. Hilmi (231001021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Di PT. Ume Persada Indonesia.”

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Ume Persada Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja, Pelatihan Karyawan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ume Persada Indonesia dan sampel jenuh berjumlah 149 responden. Analisis data menggunakan Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai mediasi. Dari hasil penelitian PT Ume Persada Indonesia perlu mengkombinasikan gaya kepemimpinan, yaitu menggabungkan gaya kepemimpinan otoriter dengan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pelatihan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Hadiyan Z. Hilmi (231001021) “The Influence of Authoritarian Leadership Style and Employee Training on Employee Performance Mediated by Work Motivation at PT Ume Persada Indonesia.”

This research was conducted to find out what affects employee performance at PT Ume Persada Indonesia. This study aims to analyze the effect of Authoritarian Leadership Style on Employee Performance, Employee Training on Employee Performance, Authoritarian Leadership Style on Work Motivation, Employee Training on Work Motivation, Work Motivation on Employee Performance, Authoritarian Leadership Style on Employee Performance through Work Motivation as Mediation, and Employee Training on Employee Performance through Work Motivation as Mediation. The research method used in this research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT Ume Persada Indonesia and a saturated sample of 149 respondents. Data analysis using Smart-PLS 4.0. The results showed that Authoritarian Leadership Style (X1) and Employee Training (X2) had a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Authoritarian Leadership Style (X1) and Employee Training (X2) have a positive and significant influence on Work Motivation (Z). Work Motivation (Z) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Authoritarian Leadership Style (X1) and Employee Training (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y) through Work Motivation (Z) as mediation. From the research results PT Ume Persada Indonesia needs to combine leadership styles, namely combining authoritarian leadership styles with democratic and transformational leadership styles.

Keywords : *Authoritarian Leadership Style, Employee Training, Work Motivation, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN UJIAN TESIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Landasan Teori	31
2.3 Gaya Kepemimpinan Otoriter	32
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter	32
2.3.2 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan	32
2.3.3 Ciri –Ciri Gaya Otoriter	34
2.3.4 Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter	36
2.3.5 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Otoriter	36
2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter	37
2.4 Pelatihan	37
2.4.1 Pengertian Pelatihan	37
2.4.2 Tujuan Pelatihan	38
2.4.3 Manfaat Pelatihan	38
2.4.4 Indikator Pelatihan	39
2.5 Motivasi Kerja	40
2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	41
2.5.2 Indikator Motivasi Kerja	43
2.6 Kinerja Karyawan	44
2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	44
2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	45
2.6.3 Tujuan Kinerja Karyawan	46
2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan	47
2.7 Hubungan Antar Variabel	48

2.7.1	Hubungan Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.7.2	Hubungan Langsung Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2.7.3	Hubungan Langsung Antara Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja	48
2.7.4	Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.7.5	Pengaruh Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	49
2.7.6	Pengaruh Tidak Langsung Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	49
2.8	Kerangka Konseptual.....	50
2.9	Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN		52
3.1	Desain Penelitian.....	52
3.2	Lokasi Penelitian	52
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.4.1	Data Primer	53
3.5	Teknik Pengumpulan Data	54
3.6	Variabel Penelitian.....	54
3.6.1	Variabel X (Eksogen)	55
3.6.2	Variabel Y (Endogen)	55
3.6.3	Variabel Z (Mediasi).....	55
3.7	Definisi Operasional Variabel	55
3.7.1	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	56
3.7.2	Pelatihan Karyawan (X2)	56
3.7.3	Motivasi Kerja (Z).....	57
3.7.4	Kinerja Karyawan (Y).....	59
3.8	Metode Analisis Data.....	60
3.8.1	Statistik Deskriptif	60
3.8.2	Pengukuran Variabel Penelitian	60
3.8.3	Analisa Data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		67
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	67
4.1.1	Tentang PT Ume Persada Indonesia	67
4.1.2	Visi Dan Misi PT Ume Persada Indonesia	68
4.2.	Deskriptif Karakteristik Responden	68
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	70
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja/Jabatan ..	71
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
4.3	Tanggapan Responden	73
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	73

4.4.1	Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	74
4.4.2	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Karyawan (X2)	76
4.4.3	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z).....	79
4.4.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
4.5	Analisis Data	84
4.5.1	Skema Model <i>Structural Equation Modeling- Partial Least Square</i> (SEM – SmartPLS)	84
4.5.2	Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	85
4.6	Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	86
4.7	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	88
4.8	Uji Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>).....	89
4.9	Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	90
4.9.1	Uji <i>Path Coefficient</i>	90
4.9.2	Uji Kebaikan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	91
4.9.3	Uji Pengaruh Langsung	92
4.9.4	Uji Pengaruh Tidak Langsung	94
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.10.1	Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan ..	96
4.10.2	Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	98
4.10.3	Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Kerja	100
4.10.4	Pelatihan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja	103
4.10.5	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	105
4.10.6	Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	107
4.10.7	Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.....	109
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1	Kesimpulan	111
5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		116
LAMPIRAN		121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Data Performance Appraisal</i> PT Ume Persada Indonesia	7
Tabel 1.2. <i>Data Hasil Performance Appraisal</i> PT Ume Persada Indonesia	7
Tabel 1.3. <i>Data Reward</i> PT Ume Persada Tahun 2023	8
Tabel 1.4. <i>Data Tunjangan</i> PT Ume Persada Tahun 2023	8
Tabel 1.5. <i>Data Pengembangan Karir</i> PT Ume Persada Indonesia Tahun 2023	9
Tabel 1.6. <i>Data Jenis Sanksi</i> PT Ume Persada Indonesia Tahun 2023	11
Tabel 1.7. <i>Data Pelatihan</i> PT Ume Persada Indonesia	12
Tabel 1.8. <i>Research Gap</i>	15
Tabel 2.1. <i>Hasil Penelitian Terdahulu</i>	19
Tabel 3.1. <i>Indikator dan Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter</i>	56
Tabel 3.2. <i>Indikator Dan Pernyataan Variabel Pelatihan</i>	57
Tabel 3.3. <i>Indikator Dan Pernyataan Variabel Motivasi Kerja</i>	58
Tabel 3.4. <i>Indikator Dan Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan</i>	59
Tabel 3.5. <i>Alternatif Jawaban Skala Likert</i>	61
Tabel 3.6. <i>Kategori Interpretasi</i>	62
Tabel 3.8. <i>Rule of Thumb outer Model</i>	64
Tabel 4.1. <i>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	68
Tabel 4.2 <i>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</i>	69
Tabel 4.3 <i>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</i>	70
Tabel 4.4 <i>Karakteristik Responden Berdasarkan Posis/Jabatan</i>	70
Tabel 4.5 <i>Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja</i>	71
Tabel 4.6 <i>Kriteria Jawaban Responden</i>	72
Tabel 4.7 <i>Hasil Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter(X1)</i>	74
Tabel 4.8 <i>Hasil Responden Variabel Pelatihan (X2)</i>	76
Tabel 4.9 <i>Hasil Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)</i>	78
Tabel 4.10 <i>Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>	81
Tabel 4.11 <i>Loading Factor Validitas Konvergen</i>	85
Tabel 4.12 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	86
Tabel 4.13 <i>Cross Loading Validitas Diskriminan</i>	87
Tabel 4.14 <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	89
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	90
Tabel 4.16 <i>R-Square</i>	90
Tabel 4.17 <i>Uji Pengaruh Langsung</i>	91
Tabel 4.18 <i>Uji Pengaruh Tidak Langsung</i>	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Data Penjualan PT Ume Persada Indonesia	6
Gambar 1.2. Hasil Responden Terkait Gaya Kepemimpinan Otoriter	10
Gambar 1.3. Kepuasan Pelatihan Karyawan Tahun 2021 -2023.....	13
Gambar 2.1. Kerangka konseptual.....	50
Gambar 4.1. Hasil Kerangka Konseptual.....	83
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Outer Model	84



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1. Data Penjualan PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2019 - 2023	6
Grafik 1.2. Hasil Responden Terkait Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	10
Grafik 1.3. Kepuasan Pelatihan Karyawan Tahun 2021 – 2023	14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	117
Lampiran 2 Hasil Kerangka Konseptual	122
Lampiran 3 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i>	123
Lampiran 4 <i>Outer Loadings</i> Validitas Konvergen	124
Lampiran 5 <i>Cross Loadings</i> Validitas Diskriminan	125
Lampiran 6 Validitas dan Reliabilitas Konstruk	126
Lampiran 7 <i>Nilai R-Square</i>	126
Lampiran 8 Uji Pengaruh Langsung	126
Lampiran 9 Uji Pengaruh Tidak Langsung	126

