

# 21215067\_Herlinawati\_MSDM

*by* 21215067 Herlinawati

---

**Submission date:** 17-Sep-2019 02:45PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1174330238

**File name:** 21215067\_Herlinawati\_MSDM\_Revisi\_2.docx (81.64K)

**Word count:** 1885

**Character count:** 22355

**GAYA KEPEMIMPINAN PARTENALISTIK DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI HILIR TEH PTPN VIII**

**(Studi kasus Pada Industri Hilir The PTPN VIII)**

**Herlinawati <sup>1</sup>, Lita Wulantika <sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

[herlinawati728@gmail.com](mailto:herlinawati728@gmail.com) [lita.wulantika@email.unikom.ac.id](mailto:lita.wulantika@email.unikom.ac.id)

**ABSTRACT**

*Employee performance is the result of work or work performance. However, it actually has a broader meaning, not only the results of work but also includes how the work process takes place. Performance is the result of work related to the organization's strategic objectives, customer satisfaction, and giving approval to the economy. The purpose of this study is to study the leadership style and work ethic of employee performance, partially and simultaneously on the performance of employees in the Downstream Tea Industry of PTPN VIII.*

*The data collection method uses a questionnaire from 84 employee samples from a total of 84 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that Partialistic Leadership Style did not significantly influence the Performance of Employees in the Downstream Tea Industry of PTPN VIII, part of Work Ethics, Work was significantly significant to the Performance of Employees in the Downstream Tea Industry of PTPN VIII and simultaneously Partenalistic Leadership Style and Work Ethic on Employee Performance significant effect on Employee Performance in the Downstream Tea Industry of PTPN VIII. Preferably the downstream tea industry of PTPN VIII. The company agrees to retain employees with the highest competencies that will improve employee performance.*

**Keywords: Partenalistic leadership style, work ethic, employee performance**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir The PTPN VIII.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner 84 sample karyawan dari jumlah populasi 84 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial GayaKepemimpinan Partenalistik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Hilir The PTPN VIII, secara parsial Etos Kerja, Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Hilir The PTPN VIII dan secara simultan Gaya Kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Hilir The PTPN VIII. Sebaiknya Industri Hilir The PTPN VIII. Perusahaan sebaiknya mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan partenalistik, Etos kerja, Kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

1 Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi swasta dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah peran pimpinan dalam memimpin instansi, apabila dalam memimpin suatu instansi tidak dapat bersifat adil dan tidak dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya tentunya akan terjadi anti klimaks dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Begitu juga dengan etos kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri dan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### GAYA KEPEMIMPINAN PARTENALISTIK

Cheng et al (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang mengkombinasikan kedisiplinan yang tinggi dan wewenang, dengan kebajikan figur seorang bapak, dan integritas moral di dalam suasana yang personal (Firdinata dan Mas'ud, 2017). Gaya kepemimpinan paternalistik adalah bentuk gaya kepemimpinan pertama (*Democratic*) dan kedua (*Dictatorial*). Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan "Diktator" yang berselubungkan "Demokratis" (Arep dan Tanjung, 2003 dalam Basuki, 2009).

Kepemimpinan paternalistik merupakan pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kepatutan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi, dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Tipe pemimpin yang paternalistik banyaknya terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional pada umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat demikian disebabkan oleh faktor seperti kuatnya ikatan primordial, *extended family system* kehidupan masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat, masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seseorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat yang lainnya.

### Indikator Gaya Kepemimpinan Partenalisitik

- 1) Mewajibkan karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja
- 2) Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
- 3) Dapat menerima kritik dan saran
- 4) Peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan
- 5) Hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan
- 6) Memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik
- 7) Memberikan sarana untuk berkerja lebih baik
- 8) Berlaku adil kepada semua karyawan
- 9) Menghargai perbedaan pendapat dengan para karyawan

### ETOS KERJA

Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kuat, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencangkup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai,

termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

#### **Indikator Etos Kerja**

1. Kerja adalah rahmat
2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah panggilan
4. Kerja adalah aktualisasi
5. Kerja adalah ibadah
6. Kerja adalah seni
7. Kerja adalah kehormatan
8. Kerja adalah pelayanan

#### **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dan Ratnawati,2012).

#### **Indikator Kinerja karyawan**

- 1 Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target perusahaan (Kuantitas)
- 2 Pekerjaan yang dilakukan dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan (Kualitas)
- 3 Angka terjadinya kematian/kecelakaan kerja berkurang atau tidak ada (Tanggung Jawab)
- 4 Dapat menyelesaikan masalah lapangan dengan sigap tanpa menunggu komando perintah (Inisiatif)
- 5 Pekerjaan diselesaikan secara team work tidak secara individu (Kerjasama)

#### **Kerangka Pemikiran**

Bagi karyawan Gaya Kepemimpinan Paternalistik merupakan cara pemimpin memberikan contoh yang baik untuk para karyawan melalui komunikasi dan memberikan arahan agar tercapainya tujuan yang sama yaitu mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Para karyawan memiliki berbagai alasan mengapa kinerja karyawan sangat berpengaruh diantaranya Gaya kepemimpinan untuk bisa dihargai dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh pimpinan. Tujuan dari Gaya kepemimpinan Paternalistik adalah mereka memperlakukan karyawan sebagai bagian dari keluarga pimpinan selalu

berusaha memberikan penghargaan namun sebagian orang justru lebih bahagia dengan penghargaan yang diterima. Salah satunya memberikan pujian untuk motivasi dan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dari berbagai teori dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan paternalistic adalah sebuah komponen terpenting dalam kinerja karyawan karena dapat dijadikan sebagai bahan untuk saling berkomunikasi dan membangun hubungan antara pimpinan dan karyawan.

## **HIPOTESIS**

*H1* : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII

*H2* : Diduga terdapat pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII

*H3* : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan, pengaruh signifikan artinya dimana variabel independent Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Etos kerja memberikan pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII.

## **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2014:161), variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan objek penelitian adalah suatu hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan menarik kesimpulannya, penulis menjadikan Gaya kepemimpinan paternalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan industri Hilir Teh PTPN VIII.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan, kegunaan tertentu. (Sugiyono 2017). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif juga verifikatif yang terdiri dari analisis regresi liner berganda, menggunakan pengujian hipotesis parsial (Uji T), simultan (Uji F).

## **TEKNIK PENENTUAN DATA**

Populasi penelitian ini adalah karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII yang berjumlah 84 orang. Sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonproba*

*bility sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
Gaya Kepemimpinan Partenalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
Etos Kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 1,771 + 0,358 + 0,177$$

- Jika kedua variabel bebas (Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan) bernilai nol (konstan) maka diasumsikan nilai Kinerja karyawan sebesar 1,771.
- Jika Gaya kepemimpinan partenalistik meningkat satu-satuan, maka di prediksi akan meningkatkan kinerja karywan sebesar 0,358.
- Jika etos kerja yang dirasakan meningkat satu-satuan, maka di prediksi Etos kerja akan meningkat sebesar ,177.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Diketahui hasil uji Kologrov-Smirnov sebesar  $0,054 > 0,05$  maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dalam arti lain data yang di gunakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Dapat dilihat pada hasil nilai Tolerancemenghasilkan nilaisekitar 0,464 untuk variabel Gaya kepemimpinan partenalisti X1, dan untuk nilai VIF menghasilkan nilai sekitar 2,154 untuk varibel Etos kerjaX2, artinya setelah di uji dapat disimpulkan bahwa dalam modal regresi tidak terjadi kasus atau gejala multikolinieritas jadi dapat di lanjutkan ketahap uji regresi.

**Tabel 4.32**  
**Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics			
		B	Std. Error			Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423					
	Total gaya kepemimpinan Partenalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000	0.824	0.629	0.438	0.464	2.154
	Total Etos kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006	0.718	0.297	0.168	0.464	2.154

a. Dependent Variable: totally

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikan yang diperoleh pada kedua variabel yakni  $1.000 > 0,05$  artinya tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas atau dengan kata lain varians residual dalam data bersifat homokedastisitas.

### Analisis Korelasi Simultan

#### Hasil Analisis Korelasi Simultan Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 <sup>a</sup>	0.707	0.700	2.62168	1.998

a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik  
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik pada *Durbin – Watson* ( $D-W$ ) = 0,841, maka hasil sementara pada tabel untuk jumlah variabel bebas.

### Analisis Korelasi Parsial X1 dengan Y

#### Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan Partenalistik Dengan Kinerja Karyawan Correlations

		Gaya Kepemimpinan Partenalistik	Kinerja karyawan
Gaya Kepemimpinan Partenalistik	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		0.000

	N	84	84
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gaya kepemimpinan partenasistik dengan kinerja karyawan sekitar 0,824 artinya nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat hubungan Gaya kepemimpinan partenasistik dengan kinerja karyawan. Dan pada nilai person sekitar 0,824 artinya tingkat hubungan Gaya kepemimpinan partenasistik dengan Kinerja karyawan termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi

### Analisis Korelasi Parsial X2 dengan Y

#### Koefisien Korelasi Etos kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlations

		Etos Kerja	Kinerja karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	84	84
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan sekitar 0,718 artinya nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan. Dan pada nilai person sekitar 0,718 artinya tingkat hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi

### Koefisien Determinasi Simultan

#### Koefisien Determinansi Gaya kepemimpinan partenasistik dan Etos kerja Terhadap Kinerja karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	0.707	0.700	2.62168

- a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik  
b. Dependent variabel : Kinerja karyawan

Pada hasil di atas koefisien determinasi sebesar 0,707 atau 70,7% ini artinya bahwa variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja sedangkan 34,6 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Koefisien Determinasi Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423			
	Gaya kepemimpinan partenalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000	0.824	0.629	0.438
	Etos kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006	0.718	0.297	0.168

- a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah variabel Gaya kepemimpinan partenalistik (X1) sebesar 53,0%, selanjutnya Etos kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar 17,8%, maka dari itu dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sekitar 70,8%.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial X1

#### Uji Hipotesis Parsial Gaya kepemimpinan partenalistik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
	TotalX1	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
	totalX2	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

- a. Dependent Variable: totally

Pada output dia atas terdapat hasil nilai pada thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan partenalistik (X1) sebesar 7,288 dengan menggunakan taraf signifikan sekitar 5%, maka dari itu tabel T didapat nilai Uji t tabel untuk df

$$= t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) =$$

$t(0,05/2 ; 84-2-1) = 0,025 ; 81$  yaitu 1,980, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,228 > 1,980$  dan  $sig(0,000 < 0,05)$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial X2

### Uji Hipotesis Parsial Etos kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
	TotalX1	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
	totalX2	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

a. Dependent Variable: totally

pada  $t$  hitung untuk variabel Etos kerja (X2) sebesar 2,801 dengan menggunakan taraf signifikan sekitar 5%, maka dari itu tabel T didapat nilai uji  $t$  tabel untuk  $df = t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$

$= t(0,05/2 ; 84-2-1) = 0,025 ; 81$  yaitu 1,980, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,801 > 1,980$  dan  $sig(0,000 < 0,05)$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan

### Pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.674	2	672.337	97.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	556.728	81	6.873		
	Total	1901.402	83			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik

$$F_{\text{tabel}} = F ( K ; n-k ) = df ( 3 ; 2 ; 84-3 = ( 3 ; 82 ) = 3,27$$

Dari hasil tersebut terlihat bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $97,280 > 3,27$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori "Baik". Gaya kepemimpinan di Industri Hilir Teh PTPN VIII memiliki Persepsi Kualitas yang positif terhadap Kinerja karyawan. Persentase tertinggi terdapat pada indikator Hubungan bersifat formal dan informal terhadap karyawan dan kualitas kesesuaian sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan.
2. Dari analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Etos kerja pada Industri Hilir Teh PTPN VIII termasuk dalam kategori "Baik". Artinya Etos kerja di Industri Hilir Teh PTPN VIII memiliki Etos kerja yang positif terhadap Kinerja karyawan. Persentase tertinggi terdapat pada indikator kerja adalah Amanah dan kerja adalah seni sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator kerja adalah ibadah.
3. Dari analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII. Termasuk dalam kategori "Baik". Artinya kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII positif terhadap kinerja karyawan. Persentase tertinggi terdapat pada indikator Inisiatif sedangkan persentase terendah terdapat pada indikator kerjasama.
4. Hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :  
Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan partenalistik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang cukup erat antara variabel Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Saran**

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang Persepsi Kualitas dan Pengetahuan Produk terhadap Gaya kepemimpinan partena;listik dan Etoskerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

#### **a. Bagi perusahaan**

1. Untuk persepsi Gaya kepemimpinan Partenalistik di Industri Hilir Teh PTPN VIII disarankan untuk lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
2. Untuk Persepsi Etos Kerja disarankan untuk tidak mencampur adukan masalah pribadi kedalam tugas.
3. Untuk Kinerja Karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII, disarankan rekan kerja di didalam satu ruangan yang tidak membantu saat saya bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, supaya lebih baik dalam meneliti Gaya Kepemimpinan Partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan sehingga penelitian variabel-variabel ini lebih sempurna.

#### **b. Penelitian selanjutnya**

Untuk para calon peneliti yang selanjutnya akan meneliti dengan pembahasan penelitian yang sama mengenai ilmu tentang diklat, diharapkan agar dapat lebih mengembangkan, menambah, atau mengganti variable, dan menambahkan jumlah sample penelitian, sehingga akan dapat menghasilkan sebuah bahasan yang lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adnantara Dkk 2018 Budaya Partenalistik dan Komitmen Organisasi dalam Memoderasi *Budgetary Goal Characteristic* terhadap Kinerja Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi p-ISSN 2301-8291 e-ISSN 2622-1489 Vol. 24, No. 2, Des 2018, hal 204 – 213

Cunningham. FG.0Et0al. (2013). *Obstetri Williams (Williams Obstetri)*. Jakarta : EGC

Faviandhani Dkk 2018 *Gaya Kepemimpinan Patrenalistik, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan) ISSN : 2654-8186 (Online) - 2654-7686 (Print)

Firidinata dan Mas'ud 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervering (Studi pada PT Pos Indonesia Regional VI Semarang) Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1

Hadiansyah dan Yanwar 2015 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol .3, No. 2, September 2015

Hafeez and Hayat 2017 *The Impact of Paternalistic Leadership Style on Job Satisfaction of Employees: Investigating the Dimensions of Paternalistic Leadership*. ISBN: 978-1-925488-41-8

Hasibuan, Malayu S.P, 2004, "Manajemen" Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mogot Dkk 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN CABANG MANADO. ISSN 2303-1174

Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

N.J. Hiller et al. 2019 *Benevolence and authority as WEIRDly unfamiliar: A multi-language metaanalysis of paternalistic leadership behaviors from 152 studies*. *The Leadership Quarterly* 30 (2019) 165–184

Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Pelin Arsezen, Dkk 2015 *The relationship between paternalistic leadership and business performance in small tourism businesses: The moderating role of affective organizational commitment*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 207 (2015) 90 – 97

Rizaldi, A. 2017 Peningkatan Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan. Bandung. 11(2) 151-170 ISSN (p) 1978-2586 ISSN (e) 2597-4823

Sutono dan Iwan Suroso 2009 Tinjauan Teori Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. ISSN : 1411-1799

## ORIGINALITY REPORT

---

**10%**

SIMILARITY INDEX

**10%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**6%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

**1**

[eprints.umk.ac.id](http://eprints.umk.ac.id)

Internet Source

**3%**

**2**

[ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

Internet Source

**3%**

**3**

[ejournal3.undip.ac.id](http://ejournal3.undip.ac.id)

Internet Source

**2%**

**4**

[www.ijmbs.com](http://www.ijmbs.com)

Internet Source

**2%**

---

Exclude quotes    On

Exclude matches    < 2%

Exclude bibliography    On