

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN  
QUALITY CONTROL (QC) PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI  
PT DARYA-VARIA LABORATORIA TBK**

**Sheane Febriska Sobari<sup>1</sup>, Herman<sup>2</sup>, Ramlan<sup>3</sup>, Rajab Tampubolon<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: <sup>1</sup>[sheanefebriskaas@gmail.com](mailto:sheanefebriskaas@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. Jenis penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Jumlah responden atau sampel sebanyak 85 karyawan dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis regresi linear sederhana menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 27,3% terhadap Kinerja Karyawan departemen *quality control* pada saat pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, Plant Citeureup, maka **H1 diterima**.

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

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Authoritarian Leadership Style on the Performance of Employees of the Quality Control (QC) Department during the Covid-19 Pandemic at PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. The type of research is descriptive verifiable with the explanatory survey method. The number of respondents or a sample of 85 employees with a data collection method through the distribution of questionnaires. The simple linear regression analysis method used IBM SPSS software version 26. The results of this study show that the Authoritarian Leadership has a significant effect on Performance of Employees. The contribution given by the Authoritarian Leadership variable of 27.3% to the performance of employees of the quality control department during the Covid-19 pandemic at PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, Plant Citeureup, **H1 was accepted**.*

**Keywords:** Authoritarian Leadership, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perjalanan Pandemi Covid-19 di Indonesia Pada 31 Maret 2020, Covid-19 telah ditetapkan sebagai pandemi di Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 di Indonesia. Sejak saat itu tantangan kehidupan sosial di Indonesia mulai berubah. Banyak kegiatan dan aktivitas masyarakat berhenti, sedangkan kehidupan harus tetap berjalan. Terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar seperti bekerja, berdagang, mengajar, bersosialisasi, dan aktualisasi diri. Oleh karenanya kehidupan dan masyarakat tetap harus bergerak dan beraktivitas, harus tetap produktif tapi tetap aman dari Covid-19. Maka, diperlukan pola hidup baru yang menerapkan protokol kesehatan yang terdiri atas perlindungan kesehatan individu dan perlindungan kesehatan masyarakat agar dapat hidup lebih bersih, lebih sehat, dan lebih taat.

Pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Seperti menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 dimana dalam aturan ini tempat atau lokasi berkerumunnya orang ditutup dan dilakukan pembatasan ruang gerak masyarakat. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mencatat lebih 148 ribu orang kehilangan nyawa hingga Maret 2022, tepat dua tahun sejak kasus pertama diumumkan. Peta di bawah ini menunjukkan, pandemi merata terjadi di 34 provinsi. Konsentrasi kasus berada di Jawa dan Bali, sebagian Sumatera, Kalimantan Timur, dan Sulawesi bagian selatan. Sementara pusat kematian berada di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

PT Darya-Varia Laboratoria Tbk sebagai salah satu perusahaan farmasi berstandar internasional memiliki visi "Menjadi perusahaan terbaik yang menyediakan solusi kesehatan berkualitas di Indonesia" dan misi "Membangun Indonesia yang lebih sehat setiap orang di setiap waktu dengan produk dan pelayanan yang unggul, bekerja sama dalam sebuah keluarga "BERSATU" serta nilai-nilai Perusahaan (*corporate core value*) "BERSATU" yang menjadi pedoman seluruh insan di perusahaan dalam melakukan sikap, perbuatan dan perilaku sehari-hari.

Dalam situasi sulit di Indonesia akibat pandemi Covid-19, PT Darya-Varia Laboratoria Tbk terdampak terhadap penurunan kinerja karyawan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2020 puncak pandemi Covid-19. Sehingga mengakibatkan banyak korban terinfeksi virus Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. Semua aktivitas tidak bisa dilakukan secara maksimal dikarenakan keterbatasan *social distancing*. Sehingga mengakibatkan komunikasi tidak lancar dan keterbatasan waktu untuk berbicara dengan rekan kerja lainnya. Maka dari itu PT Darya-Varia Laboratoria Tbk membuat program *multiskill*.

Program ini bermaksud untuk mempermudah dan memperlancar operasional perusahaan. Jika terdapat karyawan yang terkena virus Covid-19, memiliki backup yang mengoperasikan mesin atau alat tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu perusahaan yaitu mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya. Seperti pada PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan produk yang baik kepada masyarakat serta menjadikan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, menjadi termaju dalam bidang manufaturing.

Dengan visi, misi dan nilai-nilai Perusahaan yang dimiliki merasa terpanggil untuk berperan aktif. Sehingga perlunya untuk mengukur sampai seberapa jauh mencapai visi dan misi perusahaan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, telah menggunakan KPI untuk mengetahui Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) yang sekaligus berfungsi sebagai alat ukur dan mengukur sampai dimana tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, adanya Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) merupakan jawaban atas hasrat karyawan yang selalu menginginkan ukuran yang lebih objektif dalam penilaian hasil pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2019) “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.” PT Darya-Varia Laboratoria Tbk melakukan pengukuran kinerja dimulai dari level manajer hingga puncak pimpinan yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan yang mana dalam pertiga bulannya dilakukan evaluasi untuk memastikan pencapaian target tercapai, khususnya bagi karyawan departemen *quality control* (QC). Berikut data penilaian kinerja karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk tahun 2020 – 2023:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Departemen *Quality Control* (QC) PT Darya-Varia Laboratoria Tbk**

No	Penilaian	2020		2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kuantitas	88.00	B	40.00	E	50.00	E	90.00	A
2	Kualitas	77.68	B	55.00	E	67.80	D	88.70	B
3	Efisiensi	89.45	B	46.90	E	54.00	E	91.20	A
4	Disiplin	75.00	B	88.00	B	90.00	A	90.10	A
5	Inisiatif	81.25	B	63.50	D	65.00	D	85.55	B
<b>Nilai Rata-Rata per-Tahun</b>		<b>82.28</b>	<b>B</b>	<b>58.68</b>	<b>E</b>	<b>65.36</b>	<b>D</b>	<b>89.11</b>	<b>B</b>

Sumber: Data Primer, PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, 2024

**Tabel 2. Pengukuran Penilaian Kinerja Departemen *Quality Control* (QC) PT Darya-Varia Laboratoria Tbk**

Penilaian	Kategori
90 -100	A (Sangat Baik)
80 - 89	B (Baik)
70 - 79	C (Cukup)
60 - 69	D (Kurang Baik)
50 - 59	E (Sangat Kurang Baik)

Berdasarkan Tabel 1 dan 2, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2021 yang mengalami penurunan drastis dari tahun sebelumnya akibat pandemi Covid-19, hasil penilaian kinerja rata-rata yaitu sebesar 58,68 yang dikategorikan E (Sangat Kurang Baik). Pada tahun 2022, hasil penilaian kinerja karyawan mulai mengalami sedikit kenaikan menjadi sebesar 65,36 yang juga dikategorikan D (Kurang Baik). Pada tahun 2023, hasil penilaian kinerja karyawan sudah mengalami kenaikan drastis menjadi sebesar 89,11 dengan kategori B (Baik).

Dari hasil penilaian selama empat tahun terakhir yang mengalami penurunan, maka hal tersebut akan mempengaruhi perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Dari hal ini perusahaan perlu melakukan sebuah upaya guna mengoptimalkan kinerja sehingga dapat sesuai dengan target yang ditetapkan setelah pandemi Covid-19. Perusahaan harus tetap beroperasi normal di tengah situasi ancaman virus Covid-19 dan bertanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan seluruh karyawan yang bekerja. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam kondisi ini. Kemampuan jiwa kepemimpinan personil di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk dalam menghadapi situasi ini sangat diuji. Maka dibutuhkan gaya kepemimpinan otoriter guna mencapai target perusahaan di tengah situasi yang sulit akibat pandemi Covid-19.

Menurut Dessler (2020), Gaya Kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan. Guna mendapatkan dan melengkapi data gaya kepemimpinan otoriter yang dirasakan para karyawan, peneliti membuat *pra-survey* yang diberikan kepada karyawan sebagai responden. Berikut hasil *pra-survey* yang telah dilakukan:

**Tabel 3. Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk**

No	Pertanyaan	Menjawab Ya	Persentase (%)	Menjawab Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
<b>Keputusan Terpusat</b>						
1	Pemimpin hanya mengambil keputusan terpusat serta tidak melibatkan pihak lain dalam pengambilan keputusan?	20	66.7	10	33.3	30
<b>Tugas Diperinci</b>						
2	Protokol yang dibuat pemimpin perusahaan telah membatasi setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya?	25	83.3	5	16.7	30
<b>Subjektifitas Pemimpin</b>						
3	Pemimpin memberikan penilaian yang objektif dan memberi kesempatan untuk berkembang kepada anda?	21	70.0	9	30.0	30
<b>Pendapat Hanya Sebatas Lips Service</b>						
4	Pendapat yang diambil hanya dari sudut pandang pemimpin saja?	20	66.7	10	33.3	30
<b>Pengawasan Yang Ketat</b>						
5	Tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di lingkungan perusahaan sangat ketat?	30	100.0%	0	0.0%	30

Sumber: Data primer diolah penulis menggunakan *software* Microsoft Excel, 2025

Berdasarkan Tabel 3 hasil *pra-survey* gaya kepemimpinan otoriter, dapat diketahui bahwa karyawan harus selalu mengikuti pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain daripada itu, tingkat pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan di lingkungan perusahaan sangat ketat. Hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.

Kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama, PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, merupakan suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang harus dicapai oleh kerja sama antara pemimpin dengan para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong kemampuan kinerja karyawan secara maksimal. Perlu adanya dukungan yang positif dari pemimpin kepada karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.”**

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu (1) menganalisis Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. (2) menganalisis Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. (3) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Marsam (2020), kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter**

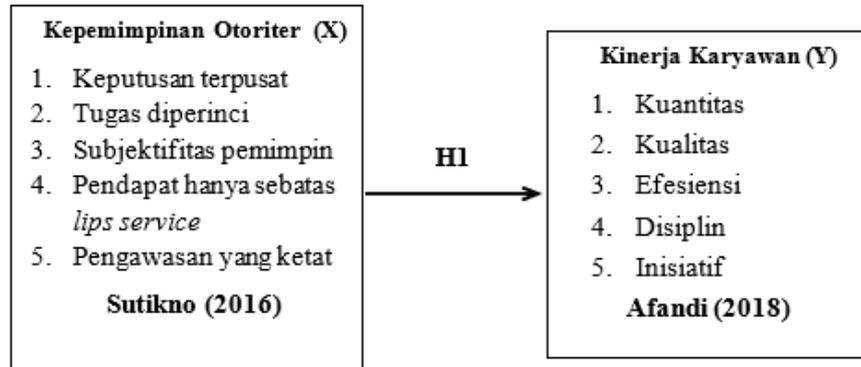
Menurut Sutikno (2016), Gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Menurut Dessler (2020), Gaya Kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Wibowo (2018), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data dan informasi untuk memperoleh gambaran secara mendalam serta objektif. Metode penelitian yang digunakan, yaitu *explanatory survey*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuisisioner yang telah dibagikan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam terkait pengaruh Kepemimpinan Otoriter (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) departemen *quality control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, Plant Citeureup.

### Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk departemen *quality control* (QC) dengan populasi sebanyak 85 karyawan. Dimana Kepemimpinan Otoriter (X) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

### Unit Analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis penelitian adalah karyawan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk departemen *quality control* (QC).

### Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk. Citeureup Plant Jl. Lanbau Liobaru Karang Asem Barat, Citeureup Bogor 16810, Indonesia.

### Jenis Data Penelitian

Data yang di kumpulkan peneliti dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif: (1) data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan karyawan PT Darya-Varia Laboratoria Tbk departemen *quality control* (QC); (2) data kuantitatif juga digunakan peneliti dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menyebar kuisisioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuisisioner tersebut. Jumlah kuisisioner pada penelitian ini 30 item pertanyaan dengan masing-masing 10 item pertanyaan pada tiap variabelnya.

### **Metode Penarikan Sampel**

Penentuan metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2021), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 karyawan departemen *quality control* (QC) di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2021) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

### **Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk menggunakan analisis deskriptif.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat dilakukan dengan cara pengujian sebagai berikut.

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

#### **Uji Linearitas**

Menurut Ghozali (2018), Tujuan dari uji linearitas adalah untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

### **Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel

dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2021).

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat  
(Pertimbangan terikat material)

r = Koefisien regresi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara  $H_0$  dan  $H_1$ . Apabila nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* (QC) pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### **Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2021) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk**

Berdasarkan Tabel hasil total tanggapan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,95%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, Plant Citeureup **Sangat Baik**.

Secara umum, tanggapan dari para responden mengenai indikator Keputusan Terpusat, Tugas Terperinci, Subjektifitas Pemimpin, Pendapat Hanya Sebatas *Lips Service*, dan Pengawasan Yang Ketat sudah sangat baik. Namun, masih terdapat tanggapan yang di bawah nilai rata-rata, yaitu sebesar 81,18% pada indikator Keputusan Terpusat dengan pernyataan "Karyawan di dalam lingkungan perusahaan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan"

Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Keputusan Terpusat, yaitu pemimpin tidak selalu tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini tentunya baik bagi karyawan untuk dapat ikut serta mengambil keputusan jika memiliki ide yang bagus. Namun, di sisi lain dapat mengkhawatirkan, karena pemimpin akan tidak konsisten dalam mengambil keputusan terpusat. Sehingga perlu adanya evaluasi bagi pemimpin jika ingin menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, Plant Citeureup, maka tindakan yang dilakukannya juga harus konsisten, agar operasional perusahaan bisa berjalan dengan baik dan tanpa hambatan.

### **Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk**

Berdasarkan Tabel hasil total tanggapan mengenai variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 85,18%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan departemen *quality control* pada saat pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup **Sangat Baik**.

Secara umum, tanggapan dari para responden mengenai indikator Kuantitas, Kualitas, Efisiensi, Disiplin, dan Inisiatif. Namun, masih terdapat tanggapan yang di bawah nilai rata-rata, yaitu sebesar 82,82% pada indikator Disiplin dengan pernyataan "Apakah anda mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan."

Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Disiplin, yaitu para karyawan tidak mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaannya meskipun di perusahaan sedang diterapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter. Sehingga perlu adanya evaluasi Kinerja Karyawan dalam penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup agar Kinerja Karyawan dalam lebih baik lagi dan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan bisa lebih efektif untuk mendorong kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Control* pada Saat Pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk**

Sesuai dengan Tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Otoriter (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5.589 >$  nilai t tabel  $1.98932$ . Artinya, Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan, maka **H1 diterima**. Selain daripada itu, dapat dijelaskan bahwa *R Square* memiliki nilai sebesar  $R^2 = 0,273$ . Artinya, kontribusi yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 27,3% terhadap Kinerja Karyawan departemen *quality control* pada saat pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup. Sedangkan 72,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Sanjaya dan Wenny Desty Febrian (2024), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta diuraikan di atas, maka penulis telah memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) hasil total tanggapan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 83,95%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup Sangat Baik; (2) hasil total tanggapan mengenai variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 85,18%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan departemen *quality control* pada saat pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup Sangat Baik; (3) hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Kontribusi yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 27,3% terhadap Kinerja Karyawan departemen *quality control* pada saat pandemi Covid-19 di PT Darya-Varia Labolatoria Tbk, Plant Citeureup, maka H1 diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2019). *Human Resource Management (2nd Ed)*. New York: Routledge.
- Dessler. Gary. 2020. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 16 Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, (1).
- Hasibuan (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasla, S. D. C., Mandey, J. & Tulus, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi, Universitas Sulawesi*.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutikno, Sobry M. (2016). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainal.V,R, Hadid & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ahyar, R. A., Sunarta, K., dan Husnul, Yetty. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.
- Halawa, O., Ridwan, A, W., dan Rully, T (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pakuan Karya Mandiri (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.

- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Darya Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Lestari, T. S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Admiral Paragon Jaya (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Siswanto, R. D. & Hamid, Dr. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42(1).
- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran motivasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan era pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59-72.