

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA
PADA PT. ASURANSI UMUM MEGA
KANTOR PUSAT BAGIAN ADMINISTRASI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akhir Akademik Dan Melengkapi
Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Jurusan Manajemen

Oleh

APTRENA SARAH

2011410024



**UNIVERSITAS DARMA PERSADA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

2015

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aptrena Sarah

NIM : 2011410024

Jurusan/Perminataan : Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega**” yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti SE,MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri danbukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jakarta, 1 September 2015

Yang menyatakan,

Aptrena Sarah

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Aptrena Sarah

NIM : 2011410024

Program Studi : SI Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
PT ASURANSI UMUM MEGA.

Telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi.

Jakarta, 1 September 2015

Mengetahui,

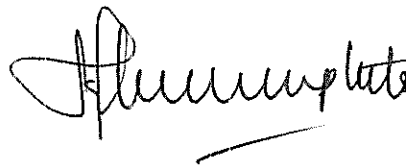
Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing I



(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)



(Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE,MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aptrena Sarah
NIM : 2011410024
Program Studi : S1 Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
PT ASURANSI UMUM MEGA.




Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 31 Agustus 2015 dengan hasil A.

Jakarta, 1 September 2015

Ketua Jurusan Manajemen


16/9/15
Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM	Ketua Penguji	
2.	Sukardi, SE, MM	Anggota Penguji	
3.	Dra. Endang Tri Pujiastuti SE,MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi



Sukardi, SE, MM

ABSTRAK

Nama : Aptrena Sarah NIM : 2011410024 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT Asuransi Umum Bank Mega.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja perusahaan PT Asuransi Umum Bank Mega. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada 144 orang karyawan PT Asuransi Umum Bank Mega.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,606 dan memiliki pengaruh sebesar 42,2%, demikian pula dengan variable motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki hubungan sebesar 0,671 dan memiliki pengaruh sebesar 51,8%. Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,735 dan memiliki pengaruh sebesar 54,0%.

Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki hubungan yang kuat. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Umum Bank Mega memiliki pengaruh yang lebih tinggi apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan secara simultan

Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan, agar pencapaian tingkat kedisiplinan kerja karyawan lebih tinggi.

Jakarta, 31 Agustus 2015

Aptrena Sarah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Asuransi Umum Megan dapat selesai tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi dalam Strata I (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini, banyak rintangan yang harus penulis hadapi, namun berkat dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiasuti, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan doa restu, dukungan baik moril maupun materil, dan selalu memberi semangat agar menjadi lebih baik lagi.
3. Bapak Sukardi, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini.
5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Seluruh staff dan karyawan PT Asuransi Umum Bank Mega yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan, Zalika, Fitri, Rizqoh serta seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2011 dan seluruh keluarga Persatuan Bulutangkis Universitas Darma Persada yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan Hidah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan sehingga skripsi ini selesai. Skripsi ini tentu saja belum menacapai dari kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis agar menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Jakarta, 31 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xiv
Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Manajemen Sumber Maya manusia	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Kepemimpinan	14
1. Pengertian Kepemimpinan	14
2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	16

4. Teori-teori Kepemimpinan	18
C. Motivasi Kerja	20
1. Pengertian Motivasi	20
2. Tujuan-tujuan Motivasi	23
3. Jenis-jenis Motivasi	24
4. Metode-metode Motivasi	24
5. Indikator Motivasi	25
D. Disiplin Kerja	27
1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2. Macam-macam Disiplin Kerja	29
3. Pendekatan Disiplin Kerja	30
4. Pelaksanaan Disiplin Kerja	32
5. Indikator Disiplin Kerja	33
E. Kerangka Pikir	36
F. Pradigma Penelitian	38
G. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Lokasi Penelitian	41
B. Jenis Data	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	43
E. Uji Kesalahan / Uji Keabsahan	45
F. Alat Analisis Data	48
G. Variabel Operasional	54
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Perusahaan	57
B. Hasil Penelitian	60
1. Dekriptif Profile Responden	58
2. Analisis Kuantitatif Gaya Kepemimpinan	60

3. Analisis Kuantitatif Motivasi Kerja	67
4. Analisis Kuantitatif Disiplin Kerja	73
5. Analisis Data	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
Daftar Pustaka	97



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pedoman untuk memberikan inprestasi koefisien korelasi	46
Tabel 3.2	Operasional variabel	50
Tabel 4.1	Profil responden berdasarkan jenis kelamin	60
Tabel 4.2	Profil responden berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.3	Profil responden berdasarkan usia	61
Tabel 4.4	Profil responden berdasarkan masa kerja	62
Tabel 4.5	Jawaban responden mengenai pimpinan menjelaskan pedoman kerja terhadap karyawan	62
Tabel 4.6	Jawaban responden mengenai pimpinan menetapkan standar kerja	63
Tabel 4.7	Jawaban responden mengenai pimpinan memonitor standar kinerja.....	63
Tabel 4.8	Jawaban responden mengenai sifat pimpinan mengayomi	64
Tabel 4.9	Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan perhatian atas kebutuhan karyawan	65
Tabel 4.10	Jawaban responden mengenai pimpinan dan bawahan bersama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan	65
Tabel 4.11	Jawaban responden mengenai hubungan antar pimpinan dengan bawahan terjalin dengan baik	66
Tabel 4.12	Jawaban responden mengenai pimpinan&bawahan diskusikan masalah bersama-sama	67
Tabel 4.13	Jawabanresponden mengenai pimpinan menetapkan tujuan yang matang	67
Tabel 4.14	Jawaban responden mengenai pimpinan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka	68

Tabel 4.15	Jawaban responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	69
Tabel 4.16	Jawaban responden mengenai adanya pemberian bonus yang cukup	69
Tabel 4.17	Jawaban responden mengenai kelengkapan saran dan prasarana dalam pelaksanaan di kantor	70
Tabel 4.18	Jawaban responden mengenai terjadinya kerjasama dalam melaksanakan tugas	71
Tabel 4.19	Jawaban responden mengenai keharmonisan hubungan antar personil ditempat kerja	71
Tabel 4.20	Jawaban responden mengenai adanya kenaikan jabatan untuk karyawan berprestasi	72
Tabel 4.21	Jawaban responden mengenai adanya pengakuan atas prestasi karyawan	73
Tabel 4.22	Jawaban responden mengenai karyawan diberikan pelatihan sebelum ditempatkan dalam bidang tertentu	73
Tabel 4.23	Jawaban responden mengenai memberikan jaminan hari tua yang memadai	74
Tabel 4.24	Jawaban responden mengenai terdapat jaminan posisi/jabatan yang tidak mudah berubah dalam struktur organisasi	75
Tabel 4.25	Jawaban responden mengenai tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan	75
Tabel 4.26	Jawaban responden mengenai pimpinan menentukan kedisiplinan karyawan	76
Tabel 4.27	Jawaban responden mengenai gaji mempengaruhi kedisiplinan	77
Tabel 4.28	Jawaban responden mengenai kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan	77
Tabel 4.29	Jawaban responden mengenai keadilan mendorong terwujud kedisiplinan	78

Tabel 4.30	Jawaban responden mengenai pengawan melekat efektif dalam kedisiplinan	79
Tabel 4.31	Jawaban responden sanksi hukuman berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal dan informasi yang jelas	79
Tabel 4.32	Jawaban responden mengenai berat/ringannya sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan	80
Tabel 4.33	Jawaban responden mengenai pimpinan berani dan tegas pada karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan	81
Tabel 4.34	Jawaban responden mengenai terdapat hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat secara horizontal dan vertikal	81
Tabel 4.35	Hasil validitas	82
Tabel 4.36	Uji reliabilitas dari indikator variabel gaya kepemimpinan	83
Tabel 4.37	Uji reliabilitas dari indikator variabel motivasi kerja	83
Tabel 4.38	Uji reliabilitas dari indikator variabel disiplin kerja	84
Tabel 4.39	Hasil analisis korelasi sederhana gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja	84
Tabel 4.40	Hasil uji t gaya kepemimpinan	85
Tabel 4.41	Hasil analisis regresi sederhana gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja	86
Tabel 4.42	Hasil analisis korelasi sederhana motivasi kerja terhadap disiplin kerja	86
Tabel 4.43	Hasil uji t motivasi kerja	87
Tabel 4.44	Hasil analisis regresi sederhana motivasi kerja terhadap disiplin kerja	88
Tabel 4.45	Hasil analisis korelasi berganda	89
Tabel 4.46	Hasil uji f	90
Tabel 4.47	Hasil analisis regresi linier berganda	91

Tabel 3.48	Hasil uji multikolonieritas	92
Tabel 3.49	Hasil uji autokorelasai	93



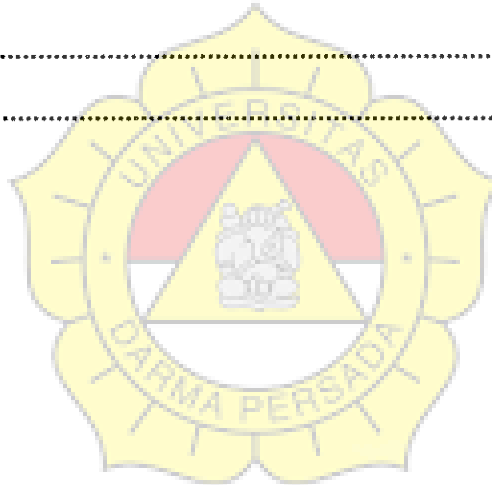
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Absensi Karyawan	4
Gambar 2.1	Kerangka pemikiran	37
Gambar 2.2	Pradigam Penelitian	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	104



LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar riwayat hidup.....	100
Lampiran 2	Kuesioner penelitian	101
Lampiran 3	Tabulasi data	104
Lampiran 4	Hasil <i>output</i> spss gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja	116
Lampiran 5	Table uji t	119
Lampiran 6	Table uji f	123
Lampiran 7	R table	127



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang fluktuatif membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat. Perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan eksternal tersebut. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah bank tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin dari sumber daya manusia memberikan peranan yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam penegakan disiplin diperlukan pemimpin yang memiliki peranan yang sangat besar. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni

yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masih kurang maksimal dimana tidak semua karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pimpinan. Hal ini dapat diketahui dari penjelasan standar operasional prosedur (SOP) yang tidak semua dijelaskan dan pengawasannya tidak dilakukan secara merata. Sikap mengayomi dan memberikan perhatian kepada karyawan kurang maksimal. Hal lainnya adalah tidak semua karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan.

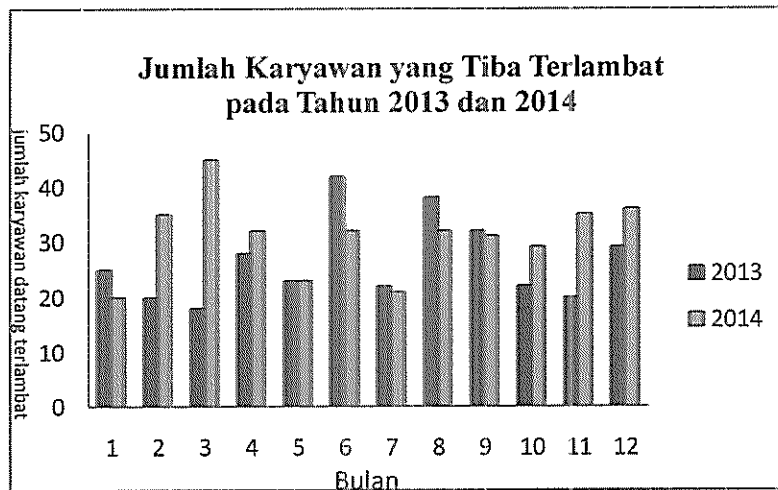
Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Martoyo, 2007:213). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Rivai (2009:837) motivasi merupakan kumpulan rangkaian sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi perilaku dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kedisiplinan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yaitu tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta tingginya arus keluar masuk pegawai (*labour turnover*) yang secara tidak langsung merugikan perusahaan.

Permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan dirasakan pula oleh PT. Asuransi Umum Bank Mega. PT. Asuransi Umum Bank Mega merupakan salah satu perusahaan asuransi yang dipercaya masyarakat. Hasil penelahan terhadap data skunder dan wawancara singkat dengan karyawan menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kedisiplinan dari karyawan PT. Asuransi Umum Bank Mega.

Belum optimalnya kedisiplinan dari karyawan dapat dilihat prosentase karyawan yang terlambat tiba dikantor selama dua tahun terakhir (2013 dan 2014). Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidak disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja dari seorang karywan.

Selama Tahun 2013 dan 2014, prosentase karyawan yang tiba dikantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba dikantor melebihi dari pukul 08.00 WIB cukup tinggi. Karyawan yang tiba terlambat ini seharusnya melakukan kompensasi dengan memundurkan jam keputingannya dari kantor namun hal ini seringkali tidak dilakukan.



Sumber : Data diolah Penulis

Gambar 1.1 Karyawan Tiba Terlambat

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mempengaruhi orang - orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Faktor lain yang cukup penting dalam perusahaan merupakan faktor motivasi, karena motivasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, peranan motivasi sebagai pendorong peningkatan disiplin kerja karyawan dan bila karyawan tidak memiliki motivasi, maka perusahaan akan mengalami kemunduran, mengingat karyawan dihadapkan dengan konflik atau kendala dan hambatan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan maupun kenyamanan dalam bekerja, dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan akan bisa mengatasi konflik yang dihadapi dan motivasi tidak dapat sekedar hanya diharapkan akan tetapi

harus direalisasikan agar karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja dalam rangka pencapaian produktivitas.

Dengan menyiapkan pemimpin yang berkualitas dan memotivasi karyawan maka akan timbul peningkatan disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang efektif dan efisien maka akan memberikan hasil yang maksimal sehingga perusahaan yang berskala besar akan mampu mencapai target yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan laba bersih PT Asuransi Umum Mega.

Dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT
ASURANSI UMUM MEGA”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?

C. TUJUAAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja di perusahaan dan diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan gaya

kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan

b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu unsur utama yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan sehingga dapat menambah wawasan, kemampuan dan pengetahuan dengan menerapkan *leadership skill* untuk bekal dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

