

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INDOGRAHA**



Skripsi Oleh :

NADIA FEBY LOEMONGGA

01011381520100

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Indograha

Disusun oleh:

Nama : Nadia Feby Loemongga
Nim : 01011381520100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

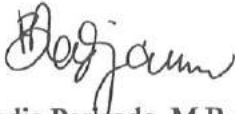
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


11 : Agustus 2018


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP : 195307071979032001

Tanggal

Anggota

25 : Agustus 2018


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDOGRAHA**

Disusun oleh :

Nama : Nadia Feby Loemongga
Nim : 01011381520100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 25 September 2018

Ketua

Anggota

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadia Feby Loemongga
NIM : 01011381520100
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOGRAHA

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Tanggal Ujian : 25 September 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Di dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 25 September 2018

Pembuat Pernyataan,



Nadia Feby Loemongga

NIM. 01011381520100

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, karunia, dan kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOGRAHA**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. & Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen.
7. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
9. Bapak H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
10. *For Holy Spirit*, sumber segala ilham selama penulisan ini, sumber pengetahuan utama, sumber inspirasi, sumber kekuatan, sumber sukacita, kepada Dia, Yesus dan Allah Bapa di Surga, *The Only Wise God*, kemuliaan selama-lamanya.
11. Mama, Papa, Abang Niko, Abang Dinto, dan Kak Puspa serta keponakanku Velove yang tercinta, terima kasih selalu setia dalam mendoakan, mendukung, memberi kasih dan segala hal yang aku butuhkan selama studi dan penulisan skripsiku ini. Terima kasih untuk setiap perhatian, pengertian, waktu, tenaga, dan biaya yang telah diberikan untukku.
12. Sahabat tercinta sejak sekolah minggu tahun 2005; Stella Butarbutar, S.H. dan Tesha Lonika Yosephine Saragih, Bbus yang selalu memberi semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Sahabat – sahabatku *Bitsy*, Dico dan Septian Eka Putra, S.H., M.H. terima kasih untuk doa dan semangat yang diberikan sampai akhir menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2015, yang menjadi inspirasi, sudah membantu dan mendukung selama pengerjaan skripsi ini. Terkhusus untuk Fina, Jocelyn, Annisa Dr, Gaya, Odie, Palti, Gilang, Leo, Sambalado *Group* dan seluruh tanpa terkecuali di MGT'15 Kampus Bukit.
15. Para Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhusus kampus Palembang. Terima kasih untuk setiap bantuannya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya serta dalam dunia pendidikan.

Palembang, 25 September 2018

 Penulis,
Nadia Feby Loemongga

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOGRAHA

Oleh :

**Nadia Feby Loemongga; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj.
Zunaidah, M.Si**

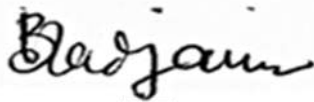
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indograha. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Indograha yang berjumlah 250 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling* dan dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 71 orang karyawan pada PT. Indograha. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indograha. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indograha.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 25 September 2018

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO THE EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT INDOGRAHA**

By :

**Nadia Feby Loemongga; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj.
Zunaidah, M.Si**

The aim of this research is to determine the effect of leadership style to the employees performance in PT. Indograha. The population on this research took all of the employees of PT. Indograha which is 250 employees. This study uses stratified random sampling technique and sampling technique from this research using slovin technique sampling, therefore the sample of this research are 71 employees at PT. Indograha. The data used in this study is primary data obtained by distribute questionnaires and method of analysis used simple regression analysis. The results showed that the effect of leadership style is significantly effected to the performance of the employees in PT. Indograha. The suggestion that could both affect and increase the performance of the employee in PT. Indograha.

Keywords : Leadership Style, Performance

We have agreed this to be placed on the abstract sheet.

Palembang, 25 September 2018

Advisor,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Vise Advisor,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Knowing,

The Head of Management Program



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

Yeremia 29:11

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- ❖ Papa, Mama & Abang-abangku tercinta
 - ❖ Sahabat-sahabat terkasih
 - ❖ Rekan-rekan seperjuangan
 - ❖ Almamater

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nadia Feby Loemongga

NIM : 01011381520100

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

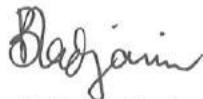
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.
Indograha

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP : 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Nadia Feby Loemongga
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 24 Februari 1998
Agama	Kristen Protestan	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jalan Kenari I no. 858 Kota Palembang. Sumatera Selatan.	
Email	loemongga98@yahoo.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SD Indriasana Palembang(2009)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Xaverius 1 Palembang(2012)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Xaverius 1 Palembang (2015)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2018)	
Pendidikan Non Formal	Yamaha Music School	

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Manfaat Teoritis	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	7
2.1. Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.2. Teori Kepemimpinan	7
2.1.3. Peranan Kepemimpinan	9
2.1.4. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.5. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	11
2.1.6. Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.2. Kinerja Karyawan	15

	Halaman
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2. Kriteria Kinerja Karyawan.....	16
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Berpikir.....	20
2.6. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2. Rancangan Penelitian	22
3.3. Jenis dan Sumber Data	22
3.3.1. Jenis Data	22
3.3.2. Sumber Data.....	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4.1. Kuesioner	24
3.4.2. Observasi.....	24
3.5. Populasi dan Sampel	24
3.5.1. Populasi	24
3.5.2. Sampel.....	25
3.6. Pengukuran Data Variabel	26
3.7. Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian	26
3.7.1.1. Uji Validitas	27
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	27
3.7.2. Uji Statistik	28
3.7.2.1. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	28
3.7.2.2. Uji t	28
3.7.2.3. Koefisien Korelasi (r)	29
3.7.2.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	29

	Halaman
3.7.3. Uji Hipotesis	30
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Indograha.....	32
4.1.2. Visi dan Misi PT. Indograha	33
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Indograha.....	33
4.2. Hasil Penelitian	34
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	34
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	34
4.2.1.2 Usia Responden	34
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	35
4.2.1.4 Masa Kerja Responden	35
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	36
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	38
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	39
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan(X)	39
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	44
4.2.4 Hasil Uji Statistik	47
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	47
4.2.5 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	50
4.2.6.1 Hasil Uji t.....	50
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	55
Lampiran	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Indograha Tahun 2017	3
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Indograha Tahun 2017	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Indograha Berdasarkan Bagian	25
Tabel 3.2 Skor/Nilai Pendapat Responden dari Hasil Kuesioner	26
Tabel 3.3 Interval Koefisien.....	28
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden.....	34
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	35
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Frekuensi Determinasi (R^2)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indograha.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	58
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	62
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	69
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	71
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	73
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	74

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas – tugas perusahaan agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan individu yang dapat memimpin sekelompok individu agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Seseorang yang memimpin sekelompok individu tersebut disebut sebagai seorang pemimpin (leader). Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Stonner, 1996:234).

Salah satu cara untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan tersebut adalah dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, handal, pemberian semangat kerja yang tinggi dan terarah serta sesuai dengan fungsi dasar manajemen. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan seorang pemimpin. Menurut Robbins (2007:432), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju tercapainya sasaran.

Sedangkan menurut Stonner (1996:165), gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses

mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Siagian, 2002:124).

PT. Indograha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa *outsourcing* yaitu jasa layanan kebersihan. Direktur utama PT. Indograha adalah Ir. Meita Tampubolon, MA. Perusahaan ini sudah berdiri dan beroperasi sejak tahun 2003 yang berlokasi di Jalan RE. Martadinata No. 932 Palembang, Sumatera Selatan. Gaya kepemimpinan yang terdapat di perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin hanya memberikan instruksi kepada karyawan tanpa adanya komunikasi dua arah, keputusan dan kebijakan akan selalu dibuat oleh pemimpin. Hal ini dapat membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan yang menurun yang dilihat dari pemimpin maka akan menyebabkan potong gaji, karyawan dipecat atau bahkan mengajukan pengunduran diri dengan sukarela. Berikut data perputaran karyawan di PT. Indograha pada tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Indograha Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah (orang)
1.	Januari	5
2.	Februari	11
3.	Maret	11
4.	April	1
5.	Mei	3
6.	Juni	24
7.	Juli	10
8.	Agustus	7
9.	September	9
10.	Oktober	2
11.	November	3
12.	Desember	2
TOTAL		88

Sumber: PT. Indograha

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulan dalam tahun 2017 terdapat lebih dari 1 (satu) orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Pada bulan Juni 2017 mengalami puncaknya yaitu sebanyak 24 orang karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini merupakan salah satu kerugian yang dialami perusahaan yaitu kehilangan sumber daya manusia, menambah biaya, serta dapat mengganggu kinerja perusahaan. *Turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Robbins, 2009:38).

PT. Indograha merupakan perusahaan yang akan memberikan kemudahan bagi perusahaan-perusahaan, mall, sekolah, rumah sakit, *restaurant*, hotel dan lain-lain yang ingin menggunakan jasa *cleaning service*. Sebagai perusahaan jasa *outsourcing cleaning service* tentunya peran sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan dalam pertumbuhan perusahaan, PT.

Indograha dalam proses perekrutannya selalu mengutamakan tenaga kerja lokal karena disamping lebih hemat dan efisien juga untuk membantu pemerintah daerah dalam menyalurkan tenaga kerja lokak untuk dipekerjakan pada proyek dimana PT. Indograha berada. Sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan *cleaning service* yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh PT. Indograha. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal dikarenakan oleh berbagai hal yaitu tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan PT. Indograha, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Indograha Tahun 2017

Periode (Bulan)	Keterangan			Total Karyawan yang Absen	Persentase (%)
	Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)		
Januari	9	14	1	24	9,6
Februari	10	12	1	23	9,2
Maret	18	4	2	24	9,6
April	11	23	5	39	15,6
Mei	4	28	6	38	15,2
Juni	9	18	13	40	16
Juli	9	10	12	31	12,4
Agustus	10	10	13	33	13,2
September	13	6	18	37	14,8
Oktober	16	9	13	38	15,2
November	7	5	9	21	8,4
Desember	12	24	10	46	18,4

Sumber : Data Absensi PT. Indograha

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan PT. Indograha hal ini dapat mengganggu serta menghambat kinerja

karyawan di perusahaan, selain tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan hal lainnya adalah karyawan yang memiliki mental yang rendah, karyawan yang memiliki daya juang kerja yang rendah, dan karyawan lebih fokus terhadap uang sehingga terkadang lebih sering menuntut haknya dan mengesampingkan pekerjaannya.

Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggungjawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan uraian permasalahan pada PT. Indograha ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indograha”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indograha ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indograha.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam peranan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Indograha mengenai gaya kepemimpinan yang harus diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management (A Guide to Action)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fabio, Hubies, Puspitawati. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*, 1-14.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. (2004). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gomes, C. Faustino. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardian, Fery. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Center Panasonic Surabaya. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, 1-7.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas.anajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hersey, P., dan Blanchard K.H. (2001). *Management of Organizational Behavior; Utilizing Human Resources. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanus, Burt. (2001). *Kepemimpinan Visioner: Menciptakan Kesadaran akan Arah dan Tujuan di dalam Organisasi*. Terjemahan Frederik Ruma dari *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. (2000). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (1998). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Doddy Mulyana, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rise, Herdiyanti. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal wacana*, 1-9.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stonner, A. F. James, dkk. (1996). *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Aries, Baskoro, Wahyu, Sigit. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal teknik industri, 1-8*.
- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.