

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT WARNA ALAM INDONESIA**



Disusun oleh :

Nama : Gilang Cakra Pratama

NIM : 01011181520007

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN KEBUDAYAAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Warna Alam Indonesia**

Disusun oleh:

Nama : Gilang Cakra Pratama
Nim : 01011181520007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

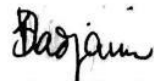
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

16-09-2019



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

Tanggal

Anggota

22-11-2019



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WARNA ALAM INDONESIA

Disusun oleh :

Nama : Gilang Cakra Pratama
Nim : 01011181520007
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, 09-01-2020

Ketua

Anggota

Anggota



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



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



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D

NIP : 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gilang Cakra Pratama
NIM : 01011181520007
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WARNA ALAM INDONESIA**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Tanggal Ujian : 09-01-2020

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 keserjanaan.

Palembang, 20-01-2020

Pembuat Pernyataan,



Gilang Cakra Pratama

01011181520007

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama 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. Kepada kedua orangtua ku, Muhammad Muslimin dan Lisa Hawayati yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, cinta serta terima kasih atas iringan doa dan semua pengorbanan yang takkan pernah bisa terbalaskan seumur hidupku.
3. Kepada Saudara/i ku tersayang Andre Reynaldi Dio Rizky Saputra dan Putri Salsabila Afifa Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepadaku.
4. Kepada para teman/sahabat perkuliahan Kelompok Bajak Laut dan Bedulur Terima Kasih untuk kalian yang telah menjadi sahabat saya yang tak henti-hentinya menemani hari-hari perkuliahan ku.
5. Kepada teman masa kuliahku Odie, Palti, Leo, Alfata dan seluruh tanpa terkecuali di MGT'15 kampus bukit.

6. Kepada para teman/sahabat yang bertemu di Koloni Coffee Terima Kasih telah menampung dan menemani saya disaat saya tidak ada kerjaan dimalam hari.
7. Kepada sahabat masa SMP, SMA, dan kuliahku Viky, Rizky, Ami, Pirjak, Feisal, Gilang tembes, Derry, Anjas, Ardan, Iam, Shabran, Bhakti, Kian, Nanda, Beta, Odie, Andhika, Palti, Jaldi para Kelompok Bajak Laut/Wanita Soleha/ASEK Terima Kasih telah menjadi Teman/sahabat/dulur saya hingga kelak nanti.
8. 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, 20-01-2020

Penulis,



Gilang Cakra Pratama

01011181520007

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WARNA ALAM INDONESIA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Alam Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Warna Alam Indonesia sebanyak 100 karyawan. Penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan pada PT Warna Alam Indonesia. Responden penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Alam Indonesia. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti faktor-faktor dalam bidang SDM yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 20-01-2020

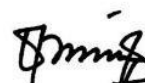
Ketua,

Anggota,



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

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.

NIP.197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO THE EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT WARNA ALAM INDONESIA**

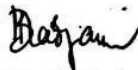
The aim of this research is to determine the effect of leadership style to the employee performance in PT. Warna Alam Indonesia. The population on this research took all of the employees of PT. Warna Alam Indonesia which is 100 employees. Sampling technique from this research using slovin technique sampling, therefore the sample of this research are 50 employees at PT. Warna Alam Indonesia. The method used in this study is primary data obtained by spreading questionnaires and simple regression analysis as data analysis techniques. The results showed that the effect of leadership style is significantly effected to the performance of the employee in PT. Warna Alam Indonesia. Advice for further research are expected to be a reference for further research in order to examine factors in the HR field that can have an influence on performance

Keywords : Leadership Style, Performance

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

Palembang, 20-01-2020

Advisor,



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

NIP. 195307071979032001

Vise Advisor,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Knowing,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.

NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Gilang Cakra Pratama

NIM : 01011181520007

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT . Warna Alam
Indonesia.

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 ISI

	Halaman.
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSi.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
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. ManfaatTeoritis.....	5
1.4.2. ManfaatPraktis	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	14
2.2.1. Pengertian Kinerja	14

2.2.2. Kriteria Kinerja Karyawan	15
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16

2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
KerangkaBerpikir.....	25
2.5. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.2. Rancangan Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1. Jenis Data.....	27
3.3.2. Sumber Data	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.1. Kuesioner	28
3.4.2. Observasi.....	28
3.5. Populasi dan Sampel	28
3.5.1. Populasi.....	28
3.5.2. Sampel.....	29
3.6. Pengukuran Data Variabel.....	30
3.7. Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1.1. Uji Validitas	31
3.7.1.2. Uji Reliabilitas.....	32
3.7.2. Uji Statistik	32
3.7.2.1. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	32
3.7.2.2. Uji hipotesis	33
3.7.2.3. Uji t	33
3.7.2.4. Koefisien Korelasi (r)	33
3.7.2.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Warna Alam Indonesia	36
4.1.2. Visi dan Misi PT. Warna Alam Indonesia.....	

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Warna Alam Indonesia	37
4.2. Hasil Penelitian	38
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	38
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	38
4.2.1.2. Usia Responden	38
4.2.1.3. Tingkat Pendidikan Responden	39
4.2.1.4. Masa Kerja Responden	40
4.2.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	40
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	49
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)43	
4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	49
4.2.4. Hasil Uji Statistik.....	54
4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
4.2.5. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinas.....	55
4.2.6. Uji Hipotesis	56
4.2.6.1. Uji t (uji parsial).....	56
4.3 Hasil penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
Lampiran.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman.
Tabel 1. 1 Data Pengerjaan Proyek PT.Warna Alam Indonesia Tahun	3
Tabel 1. 2 Data Keluhan Konsumen pada PT.Warna Alam Indonesia tahun	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT.Warna Alam Indonesia Berdasarkan Bagian	29
Tabel 3. 2 Jumlah sampel yang di ambil	30
Tabel 3. 3 Skor/Nilai Pendapat Responden dari Haril Kuesioner	31
Tabel 3. 4 Interval Koefisien.....	33
Tabel 3. 5 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	39
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	39
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	43
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	43
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients.....	55
Tabel 4. 11 Model Summary.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients ^a	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman.
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Warna Alam Indonesia.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	65
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	69
Lampiran 3. SPSS Data Responden	73
Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	7

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja.

Oleh karena itu upaya-upaya sumber daya manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi. Dalam prakteknya model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah system terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Baik dan buruk karyawan Menurut Mangkunegara (2006) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2004) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menjadi bagian dari tujuan

perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menjadi bagian dari tujuan perusahaan. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, salah satunya dengan cara memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Menurut Mangkunegara (2000:160) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan, dan dengan gaji.

PT. Warna Alam Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti. Kegiatan dalam perusahaan meliputi: pengembangan (yaitu: perumahan, perkantoran, gedung, dan irigasi), perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan pembangunan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Kol. H. Berlian Km. 09, No. 8, Palembang 30152. Di perusahaan ini kekuasaan penuh dimiliki oleh **Project Manajer (PM)** karena orang tersebut yang memastikan semua divisi berjalan sesuai fungsinya

dan merupakan yang paling bertanggung jawab terhadap kelancaran terhadap proyek tersebut dan juga melakukan komunikasi dengan para pekerja terhadap kelancaran proyek tersebut

Tabel 1.1

Data Pengerjaan Proyek PT.Warna Alam Indonesia Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah pengerjaan proyek		Pencapaian (%)
	Target (rumah)	Realita (rumah)	
2013	25	20	80
2014	35	31	88
2015	55	48	87
2016	50	43	86
2017	45	38	84

Sumber : PT Warna Alam Indonesia dan data diolah

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa hasil pengerjaan proyek belum ada yang memenuhi target. Pada tahun 2013 total target sebanyak 25 unit tetapi target yang terpenuhi hanya sebesar 20 unit. Pada tahun 2014 total target sebanyak 35 unit tetapi target yang terpenuhi hanya sebesar 31 unit. Pada tahun 2015 total target sebanyak 55 unit tetapi target yang terpenuhi hanya sebesar 48 unit. Pada tahun 2016 total target sebanyak 50 unit tetapi target yang terpenuhi hanya sebesar 43 unit. Pada tahun 2017 total target sebanyak 45 unit tetapi target yang terpenuhi hanya sebesar 38 unit. Penurunan pengerjaan proyek dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya

penurunan kinerja karyawan. Keluhan terjadi karena ada hasil pengerjaan yang tidak sesuai kesepakatan, terjadi kerusakan pada bangunan pengerjaan yang tidak tepat waktu yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Hal tersebut terlihat di Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Keluhan Konsumen pada PT.Warna Alam Indonesia tahun
2013-2017

Periode tahun	Jumlah keluhan konsumen (kali)
2013	8
2014	10
2015	9
2016	7
2017	10

Sumber: PT Warna Alam Indonesia dan data diolah

Jika dibandingkan dengan data jumlah pengerjaan proyek, fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti. Jika pengerjaan proyek meningkat, maka keluhan dari konsumen juga meningkat, begitu pula jika mengalami penurunan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, PT. Warna Alam Indonesia telah memberikan imbalan berupa refreshing atau liburan bersama dengan tujuan karyawan dapat me-refresh dirinya dan juga mengakrabkan sesama karyawan dengan tujuan kekompakan kerja meningkat, sehingga akan lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan pekerjaannya, juga mendapatkan

hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dan bukti empiris yang terjadi pada fluktuasi jumlah pengerjaan proyek PT. Warna Alam Indonesia dari tahun 2013-2017, maka peneliti melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan** (pada PT. Warna Alam Indonesia)

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia ?”

1.3 Tujuan Penelitian

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

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 bagi peneliti selanjutnya, mengenai manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi terutama dalam peranan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Antou, D. O. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Emba*, 1(4), 151–159.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management (A Guide to Action)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Astri ,Irwan, Agung (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada karyawan di perpustakaan Universita Brawijaya Malang)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* . Vol. 3. No.7.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasis Pada SPBU Cabang Perusahaan RB.Group). *Nominal*, 1(1), 1–21.
- Delfi Ramadhany (2017). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda) Vol 5. No.2.
- 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* .Vol 2, No.1
- 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.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- ,Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Emba*, 3(2), 1–9
- Hardian . (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" (studi karyawan tetap service center panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 1, No. 1.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 1999
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. (2001). *Management of Organizational Behavior; Utilizing Human Resources. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Administrasi Bisnis*, 3(5), 1–13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta
- 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.
- Nurbowo (2015). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Biro Pabrik PT.Semen Baturaja (Persero)".
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (1998). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Doddy Mulyana, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45

- Rise, Herdiyanti. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk". *Jurnal Wacana*. Vol13, No4
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(2), 1–8.
- Susanty dan Baskoro. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) APD Semarang". Vol 7 , No.2.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Emba*, 1(3), 208–216.
- Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–17.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks