

EMEN

**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM**

**MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN**

**PT DYRA MULIA ABADI PALEMBANG**



**Diajukan Oleh :**

**M. SADELI NUGROHO**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat**

**Guna Mencapai Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**2006**

303.3407  
Mug  
a  
2006

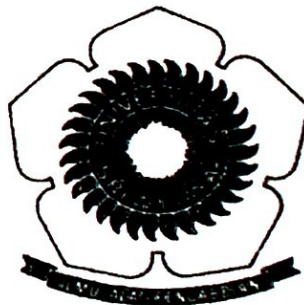
R.15607  
15969



**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM**  
**MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN**  
**PT DYRA MULIA ABADI PALEMBANG**



**Diajukan Oleh :**  
**M. SADELI NUGROHO**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat**  
**Guna Mencapai Gelar**  
**Sarjana Ekonomi**

**2006**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**INDRALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA : M. SADELI NUGROHO**  
**NIM : 01023110011**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**  
**MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN YANG  
EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KERJA KARYAWAN PT DYRA MULIA ABADI  
PALEMBANG**

**PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI**

Tanggal 08 Mei 2006 Ketua Panitia :   
Dr. Agustina Hanafi, MBA

Tanggal 07 Mei 2006 Anggota Panitia :   
Drs. M. Kosasih Zen, Msi

**Motto:**

*“ Sebaik-baiknya hidup adalah tidak hanya berguna bagi dirinya sendiri, tetapi juga berguna bagi orang lain.”*

*“ Apabila Allah memberi hidayah kepada hamba melalui upayamu, maka itu lebih baik bagimu daripada yang dijangkau matahari sejak terbit sampai terbenam matahari.”*

*(HR. Bukhari-Muslim)*

**Kupersembahkan kepada :**

- ❖ *Papa dan Mamaku*
- ❖ *Kakak-adikku*
- ❖ *Sahabat-sahabatku*
- ❖ *‘Yang kucintai’*
- ❖ *Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT karena atas rahmad dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya salawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Judul skripsi ini adalah **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN PT DYRA MULIA ABADI PALEMBANG”**.

Skripsi ini terdiri dari lima bab. Bab I merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, , Metologi Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, teknik analisis serta sistematika pembahasan. Bab II berisikan mengenai landasan teori yang diunakan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan gaya kepemimpinan yang efektif. Bab III berisi tentang Sejarah Singkat Perusahaan, Struktur Organisasi Perseroan dan Pembagian Tugas, Unsur Pimpinan Perusahaan, Komposisi Karyawan Perusahaan, Parameter Kinerja Perusahaan, Kinerja Perusahaan. Analisis gaya kepemimpinan yang efektif berdasar *managerial grid* menggunakan regresi berganda dengan alat Bantu program computer SPSS, terdapat di bab IV. Dan sebagai penutup, bab V memuat kesimpulan dan saran sebagai alternatif solusi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen perusahaan.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini baik secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk dari karya tulis ilmiah. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak yang berkompeten dan relevan sangat penulis hargai dan butuhkan sebagai sarana perbaikan maupun studi berkelanjutan di masa yang akan datang.

Sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Insya Allah dapat bermanfaat.

Indralaya, Mei 2006

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

**Alhamdulillah** rabbil 'alamin, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN PT DYRA MULIA ABADI PALEMBANG". Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diberikan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. DR. H. Zainal Ridho Djakfar**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Bapak DR. Syamsurijal AK**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Drs. Kosasih M. Zen, Msi**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Ibu Dra Badia Parizade, MBA**, selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. **Ibu DR. Agustina Hanafi, MBA**, selaku dosen pembimbing skripsi.
7. **Bapak Drs. Kosasih M. Zen, Msi**, selaku dosen pembimbing skripsi.
8. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi**, khususnya Jurusan Manajemen.
9. **Seluruh Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

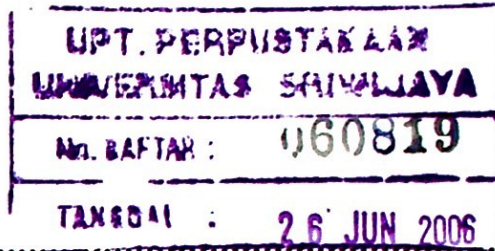
10. **Pimpinan dan Karyawan PT Dyra Mulia Abadi Palembang.**
11. **Ayah dan ibuku, serta saudara-saudariku tercinta.**
12. **Rekan-rekan di Jurusan Manajemen, Ekonomi Pembangunan, dan Akuntansi, serta rekan-rekan dan saudarasku di eksternal kampus yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.**



# DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v



## BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang	1
I.2 Perumusan masalah	8
I.3 Tujuan Penelitian	8
I.4 Manfaat Penelitian	9
I.5 Metodologi Penelitian	9
1.5.1 Objek Penelitian	9
1.5.1.1 Populasi dan Sampel	9
1.5.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	10
1.5.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	10
1.5.2.1 Sumber Pengumpulan Data	10
1.5.2.2 Teknik Pengumpulan Data	11
1.5.3 Jenis Data yang Dibutuhkan	11
1.5.4 Teknik Analisa Data	12
I.6 Operasionalisasi variabel	14
I.7 Kerangka Pemikiran	14
I.8 Penelitian Terdahulu	17
I.9 Sistematika Penulisan	19

## **BAB II LANDASAN TEORI**

II.1 Sumber Daya Manusia (SDM)	20
II.1.1 Pengertian MSDM	20
II.1.2 Fungsi Manajemen SDM	21
II.2 Kepemimpinan	22
II.2.1 Pengertian dan defenisi Kepemimpinan	22
II.2.2 Kepemimpinan menurut teori Prilaku	26
II.2.3 Gaya Kepemimpinan	28
II.2.4 Gaya Kepemimpinan Situasional	32
II.2.5 Menentukan Gaya Kepemimpinan	34
II.3 Kinerja	37
II.3.1 Pengertian dan Defenisi Kinerja	37
II.3.2 Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi	38
II.3.3 Faktor Variabel yang mempengaruhi Kinerja	41
II.3.4 Mengukur Kinerja	44

## **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

III.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45
III.2 Struktur Organisasi Perseroan dan Pembagian Tugas	46
III.3 Unsur Pimpinan Perusahaan	51
III.4 Komposisi Karyawan Perusahaan	52
III.5 Parameter Kinerja Perusahaan	54
III.6 Kinerja Perusahaan	55
3.6.1 Absensi Karyawan	55
3.6.2 <i>Labour Turnover</i>	56
3.6.3 Laba Perusahaan	57

**BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

V.1 Kesimpulan .....	66
V.2 Saran .....	67
V.3 Keterbatasan Penelitian .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Unsur Pimpinan PT Dyra Mulia Abadi .....	52
Tabel 2	Komposisi Karyawan PT Dyra Mulia Abadi .....	53
Tabel 3	Perkembangan Absensi Karyawan PT Dyra Mulia Abadi .....	56
Tabel 4	Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT Dyra Mulia Abadi .....	57
Tabel 5	Laporan Laba/ Rugi PT Dyra Mulia Abadi .....	58

## Bab I

# PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia bisnis dan usaha mengalami banyak perubahan serta perkembangan yang tentunya menuntut perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri. Perubahan dan perkembangan tersebut menimbulkan kendala bagi perusahaan karena persaingan yang ketat menjadikan perusahaan harus mempunyai kemampuan dan kelebihan yang kompetitif agar keberadaan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terpelihara, dan sedapat mungkin dipertahankan. Oleh karena itulah dalam sebuah perusahaan dibutuhkan manajemen yang handal dan dapat berperan dengan optimal dalam mengelola serta mengatur semua faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan.

James A.F. Stoner (1996, Hal: 8) menyatakan bahwa definisi dari manajemen adalah "suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ". Dengan demikian dalam manajemen terdapat kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen itu sendiri terbagi dalam beberapa bidang yang lebih spesifik, seperti manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan manajemen produksi. Begitu juga dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang termasuk juga di dalamnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat serta negara. Dari pengertian itu sangat jelas bahwa peran manajemen sumber daya manusia (SDM ) sangat penting dalam menggerakkan roda kehidupan perusahaan dimana fungsi-fungsi operasional dari manajemen SDM merupakan penunjang satuan kerja lainnya. Hal ini dikarenakan di dalam perusahaan yang melakukan kegiatan dan aktivitas perusahaan adalah manusia, dimana semua keputusan dan tindakan yang diambil perusahaan adalah hasil kerja dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain unsur manusia dalam sebuah perusahaan sangat dominan dan merupakan faktor penentu keberhasilan maupun kegagalan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam perusahaan, yang menjadi bentuk dari sumber daya manusia itu adalah para karyawan atau tenaga kerja. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam perusahaan karena ia mendukung perusahaan dengan karya, bakat, kreativitas dan motivasi. Bagaimanapun maju dan sempurnanya teknologi dan ekonomi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa adanya aspek manusia/karyawan yang menjalankannya , maka akan sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bersaing, yang pada proses selanjutnya menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena itulah perusahaan dituntut untuk mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan maksimal. Mengatur atau mengelola sumber daya manusia, dalam hal ini para karyawan atau tenaga kerja adalah sangat sulit dan kompleks. Karena

mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti halnya mengatur sumber- sumber daya yang lain.

Pengelolaan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi, dapat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, dalam *manage* melalui kekuatan, kewenangan, serta jiwa sosial dan kemanusiaan yang dimilikinya terhadap sumber-sumber daya manusia yang telah tersedia di lingkungan organisasinya.

Penerapan nilai-nilai kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi akan gagal total apabila diselenggarakan tanpa kepemimpinan manajerial, meskipun mungkin dalam situasi dan kondisi yang menguntungkan. Jika dilihat dari kacamata sistem, menurut Agus Sunyoto (1999: 125) kepemimpinan berfungsi sebagai:

1. alat kontrol ke depan atau umpan maju (kebalikan dari umpan balik) melalui kegiatan kepemimpinan dan mutu dari masukan kepada sistem, dan
2. penentu yang kuat terhadap efektivitas terhadap proses sistem itu sendiri.

Dikarenakan begitu pentingnya kepemimpinan bagi kehidupan organisasi, maka banyak organisasi atau perusahaan tidak segan-segan menghabiskan sejumlah anggaran hanya untuk mencari seorang pemimpin manajerial, dan untuk memberikan latihan kepada calon-calon pemimpin, sehingga nantinya calon-calon tersebut memiliki nilai-nilai kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi.

Berbicara mengenai kepemimpinan tentunya juga tidak akan terlepas dari suatu kekuatan dan kewenangan, *kekuatan* diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sesuatu. Dasar dan sumber dari kekuatan yaitu:

1. *Keahlian*. Kekuasaan ini datangnya dari kemampuan seseorang karena memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan khusus, dan si pengikut menganggap keahlian dari pemimpin itu jauh di atas kemampuannya.
2. *Kekuatan kepribadian*. Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain karena kualitas kepribadian, mempunyai sifat dan ciri-ciri pribadi yang dikagumi orang lain. Akibatnya, para pengagum tersebut dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang bersangkutan.
3. *Kekuatan memaksa*. Pengaruh yang terdapat pada proses ini adalah rasa takut. Seseorang karyawan, akan selalu berusaha untuk menghindar dari hasil kerja yang negatif, seperti teguran resmi dari perusahaan.
4. *Kekuatan imbal jasa*. Kebalikan dari kekuatan memaksa. Karyawan berusaha memenuhi permintaan atasannya, karena menyadari bahwa perilaku menurut kepada atasan akan memperoleh imbal jasa berupa uang atau imbal jasa psikologik lainnya.
5. *Kekuatan resmi*. Kekuatan ini terkait dengan jabatan dalam struktur organisasi perusahaan. Karyawan mengikuti perintah karena ini memang perintah dari atasan.



Sedangkan *kewenangan* didefinisikan sebagai hak resmi seseorang untuk mengarahkan atau untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain itu mau dan mampu melakukan suatu unjuk kerja yang diharapkan oleh si pemberi perintah.

Gaya kepemimpinan pada hakikatnya mengandung arti bagaimana pemimpin berhubungan dengan bawahan, dan hubungan antarpimpinan serta antarbawahan. Menurut Wahyusumidjo (1985: 63) yang dikutip dari James Stoner, terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

Dalam gaya kepemimpinan ini biasanya seorang pemimpin akan mengarahkan dan mengawasi secara ketat terhadap bawahan untuk menjamin agar tugas dilaksanakan secara memuaskan. Artinya dalam hal ini pemimpin lebih mementingkan tugas daripada perkembangan dan pertumbuhan karyawan.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan berusaha untuk lebih memotivasi dan memberikan semangat kepada bawahan. Biasanya mendorong anggota kelompok berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka dan dengan membina hubungan yang akrab, penuh kepercayaan, dan penghargaan terhadap karyawan.

Masih menurut Wahyusumidjo (1985: 63) untuk menentukan mana diantara kedua gaya kepemimpinan (dikemukakan James Stoner) itu yang paling efektif bagi kepentingan organisasi dapat dilakukan dengan berbagai teori, antara lain:

- Model leadership continuum
- Grafik kepemimpinan (*managerial grid*)
- Sistem kepemimpinan menurut Likert
- Perilaku kepemimpinan menurut teori tiga dimensi

Pemimpin yang efektif sebenarnya bukan hanya ditentukan oleh sejauh mana ia berhasil mencapai tujuan yang dikehendaki, tetapi juga proses untuk mencapai tujuannya. Banyak pemimpin berhasil mencapai target, tetapi melupakan prinsip dasar yang harusnya dimiliki seorang pemimpin. Pada dasarnya seorang pemimpin dikatakan baik bila dalam mencapai tujuannya senantiasa didukung oleh orang-orang yang dipimpinya. Pemimpin dan yang dipimpin haruslah memiliki ikatan sangat erat.

Ciri lain dari seorang pemimpin yang baik adalah harus mampu menjadi motivator bagi bawahannya. Ia harus menjadi pelita bagi bawahannya yang sedang mengalami kegelapan, menjadi kompas bagi anak buah yang mengalami kebingungan, menjadi mata air ketika orang yang dipimpinya mengalami kehausan semangat serta mampu menjadi pendorong bagi bawahannya agar memiliki prestasi kerja (kinerja) yang tinggi.

Oleh karena itu, untuk merencanakan, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan prestasi kerja karyawan tersebut maka perlu dilakukan suatu usaha atau kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan. Program ini disebut sebagai manajemen kinerja. Kinerja karyawan yang dicapai suatu organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana perilaku anggota organisasi, terutama perilaku pimpinan terhadap bawahannya atau disebut gaya kepemimpinan. Dengan demikian

kita dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh suatu organisasi akan efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Jika tidak, maka perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut faktor-faktor penyebabnya termasuk juga hal yang tidak kalah penting, yaitu tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut.

Pada penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek PT Dyra Mulia Abadi (PT DMA) yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sebagai mitra perusahaan PT Pertamina (PERSERO), PT PUSRI (PERSERO), PT Tambang Batu Bara Bukit Asam (PERSERO), Tbk. terdiri dari tiga orang pemegang saham, dengan dua orang pemegang saham mayoritas yang sekaligus merupakan pemimpin aktif dalam menggerakkan perusahaan tersebut.

Dari pengamatan penulis, dalam menjalankan perusahaannya, kedua pemimpin ini menerapkan sistem manajemen ilmiah atau segala sesuatu yang seharusnya dilakukan karyawan dinilai berdasar target dan tuntutan dari masing-masing pekerjaan, tanpa melihat sudut pandang lain dari pekerja tersebut atau dengan kata lain sangat berorientasi pada hasil kerja, akibatnya karyawan merasa terkekang, jemu dengan keadaan itu, serta merasa tidak berkembang dengan kreativitas yang dimilikinya.

Suatu sisi lain yang tidak dapat dipungkiri, dalam hal ini pemimpin atau manajer perusahaan PT DMA sebagai penggerak utama merasa berkepentingan dan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawannya (dapat bekerja sama serta bekerja dengan baik, rajin, berdedikasi tinggi) dan perusahaan dengan optimal tanpa

mengganggu hubungan antarkaryawan, karyawan dengan pemimpin, dan antarpemimpin perusahaan itu sendiri.

Latar belakang yang telah dipaparkan di atas memberikan gambaran kepada penulis betapa pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Oleh karena itu, dalam penelitian yang berbentuk skripsi ini dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang telah didapat, penulis berusaha untuk menelaah dan memahami arti penting dari gaya kepemimpinan yang efektif dalam kaitannya dengan usaha peningkatan kinerja kerja karyawan PT Dyra Mulia Abadi.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah dan batasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan pokok yang relevan untuk dikaji dan dibahas sesuai dengan penelitian ini yaitu “Gaya kepemimpinan yang bagaimana, yang efektif diterapkan pada PT Dyra Mulia Abadi (PT DMA) Palembang dalam usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan diteliti maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang bagaimana, yang Efektif dalam usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan PT Dyra Mulia Abadi Palembang.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan mendasari faedah-faedah dari Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai berikut:

1. Bagi penulis dalam kependidikan, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memahami secara teoretis dan praktik mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya mengenai gaya kepemimpinan suatu perusahaan.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmiahan terutama bagi pengembangan ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, serta dapat dijadikan referensi bagi pengelola dan pengambil keputusan sumber daya manusia perusahaan dilihat dari kacamata kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan untuk dapat memberikan masukan yang bersifat konstruktif kepada penulis dan mampu menjadi pewacana untuk melakukan penelitian lebih lanjut di bidang sumber daya manusia khususnya dalam tema gaya kepemimpinan.

## **I.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Objek Penelitian**

#### **1.5.1.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok keseluruhan orang, peristiwa, atau sesuatu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Dyra Mulia Abadi yang berjumlah sembilan belas orang. Disebabkan

sedikitnya populasi yang ada maka penulis tidak menetapkan sampel, tetapi langsung menggunakan populasi tersebut agar hasil yang didapat lebih objektif dan akurat.

### **I.5.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Dyra Mulia Abadi dengan alamat Jalan Punai No.833 E Palembang. Waktu penelitian ini adalah *cross-sectional* yaitu hanya dalam waktu singkat selama satu minggu, sejak tanggal 13 April sampai dengan 22 April 2006.

## **I.5.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

### **I.5.2.1 Sumber Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan cara sebagai berikut:

1. Data Primer

Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan penelitian secara langsung di perusahaan yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang relevan dengan penerapan teknik pengumpulan data yang berdasar pada daftar pertanyaan.

2. Data Sekunder

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

**2. Judul** : Analisis Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Sri Andal Lestari Palembang

**Peneliti** : - Agustina ( Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya )

**Abstrak** : Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji gaya kepemimpinan yang efektif di PT Sri Andal Lestari, Palembang, dan melihat gaya kepemimpinana apa yang paling dominan diterapkan pada perusahaan tersebut. Di dalam penelitian ini diungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin. Dalam perusahaan ini gaya kepemimpinan yang dominan adalah *Middle of The Road* yang kurang mendukung perkembangan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perubahan gaya kepemimpinan menuju ke *Team Leadership* karena memang gaya inilah yang paling ideal. Sehingga perkembangan perusahaan akan sejalan dengan perkembangan individu-individu yang ada dalam perusahaan itu sendiri.

## **1.9. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran secara garis besar apa sebenarnya isi skripsi ini. Berikut akan diuraikan sistematika penulisan, yaitu:

### **BAB I        PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diberikan gambaran mengenai latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II        LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis memaparkan secara sistematis dan teoretis landasan-landasan teori yang dapat digunakan untuk mendukung penulisan skripsi ini.

### **BAB III        GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan gambaran umum mengenai objek perusahaan yang dipilih, meliputi sejarah singkat perusahaan, produk dan layanan yang ditawarkan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, dan informasi-informasi lain mengenai sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

### **BAB IV        ANALISIS DATA**

Pembahasan analisis dengan melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif demi menunjangnya kinerja perusahaan yang produktif.

### **BAB V        KESIMPULAN DAN SARAN**

'Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dan berusaha memberikan saran yang terbaik terutama demi kemajuan perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang, serta menyentuh nilai-nilai tujuan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Jakarta, 1977.
- Husnan, Suad & Heidirachman, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta  
1996. Yogyakarta, 2003.
- James, A.F.Stoner, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 1992.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta,  
1994.
- Sunyoto, DR. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul, IPWI, Jakarta, 1999.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Winardi, SE, Dr., *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Rineka Cipta, Jakarta,  
2002.