PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUSRI PALEMBANG (PROYEK PUSRI-IIB)

Skripsi Oleh :

M SAYIDHI

01011381419150

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUSRI PALEMBANG (PROYEK PUSRI-IIB)

Disusun Oleh:

Nama	:	M. Sayidhi
Nim	:	01011381419150
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif :

Tanggal Persetujuan — Dosen Pembimbing

Tanggal — Ketua

Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M

NIP. 195607011985031003

Tanggal — Anggota

Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A

NIP : 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B)

Disusun oleh :

Nama	: M Sayidhi
Nim	: 01011381419150
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 23 April 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 23 April 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
2	Anggota: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	
3	Anggota: 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	: M Sayidhi
NIM	: 01011381419150
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUSRI PALEMBANG (PROYEK PUSRI II-B).

Pembimbing:

Ketua	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota	: Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian	: 23 April 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 23 April 2018

M Sayidhi
NIM. 01011381419150

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B)" ini tepat waktu. Penulisan skripsi harus diselesaikan oleh mahasiswa Universitas Sriwijaya Kampus Palembang jurusan Manajemen yang merupakan bagian dari prasyarat kelulusan program kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu penyelesaian skripsi, terutama Ibu dan Bapakku serta kakak dan adikku, dan seluruh keluargaku yang tiada hentinya selalu menyemangati dan mendoakanku. Karenanya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. dan Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Afriyadi Cahyadi S.E,M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Drs. H. Islahuddin Daud, M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi

Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

5. Orang tua penulis Bapak dan Ibu (M Fauzi Sayid dan Nyimas Atika Alwi) yang selalu mendoakan dan menyemangati serta juga kakak-kakak (Muhammad Maulana dan Ahmad Iqbal) turut memberikan motivasi untuk penulis.
6. Serta teman-teman seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2014.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha dengan upaya terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, Januari 2018

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG (PROYEK PUSRI II-B)

Oleh :

M Sayidhi, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B). Populasi dalam penelitian ini adalah 39 responden dari seluruh karyawan PT. Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B). Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sensus dengan teknik kuesioner dengan membagikan ke seluruh karyawan dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B). Saran yang diberikan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik adalah Pimpinan Perusahaan Hendaknya Lebih mendekatkan diri pada karyawan agar mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan apa yang tidak disukai karyawan karena karyawan yang telah mencintai pekerjaannya dan merasa nyaman akan lingkungan pekerjaannya akan senantiasa bekerja dengan lebh baik dan pekerjaannya akan mendekati kesempurnaan tanpa harus disuruh terlebih dahulu.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 2018

Ketua,	Anggota,
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M	Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A.
NIP.195607011985031003	NIP : 195105121978031002

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

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

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE'S OF PT. PUSRI PALEMBANG (PROJECT PUSRI II-B)

By:

M Sayidhi, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A

*The purpose of this study is to determine the influence of Leadership Style on employee performance PT.Pusri Palembang (Project Pusri II-B). The population in this study were 39 respondents from all employees of PT. Pusri Palembang (Project Pusri II-B). Data collection techniques conducted by census with questionnaire technique by distributing to all employees and analysis technique used is simple linear regression analysis. The results show that leadership style significantly influence the performance of employees of PT. Pusri Palembang (Project Pusri II-B). Suggestions given to improve the leadership style is better Leaders of the Company Should be closer to the employees to understand what is needed by employees and what is not preferred by employees because employees who have loved their work and feel comfortable will work environment will always work with better lebh and his work will be near perfection without having to be told first**Keywords:***

Working Leadership Style, Performance

We have agreed to be placed on the research paper

Palembang, 2018

Advisor,

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

Vise Advisor,

Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A.
NIP : 195105121978031002

Knowing,
The Head of Management Program

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

Motto:

Jangan pernah menyerah meskipun sudah terjatuh untuk kesekian kalinya, karena Allah SWT. selalu bersama kita.

"Wa man jaahada fa-innamaa yujaahidu linafsihi." Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.

(Q.S. Al-Ankabut 29: 6)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S. Al- Insyirah: 5-6)

Kupersembahkan untuk:

Keluarga

Kekasih

Teman Seperjuangan Manajemen

Almamater

(M Sayidhi)

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : M Sayidhi

NIM : 01011381419150

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Palembang (Proyek Pusri II-B)

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

Pembimbing Skripsi

Ketua,	Anggota,
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M	Drs. H. Supardi. A.Bakri, M.P.A
NIP. 195607011985031003	NIP : 195105121978031002

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: M Sayidhi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir	: Palembang /17 Juli 1997
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jl.Tugumulyo, Lrg Tugumulyo 1 No 24/1933
Alamat Email	: yedhims17@yahoo.com
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SD IBA Palembang
SMP	: SMP N 9 Palembang
SMA	: SMA N 18 Palembang

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

MOTTO ..... **ix**

SURAT PERNYATAAN ..... **x**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **xi**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Manfaat Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**

2.1 Gaya Kepemimpinan 12

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 12

2.1.2 Fungsi-fungsi Kepemimpinan 13

2.1.3 Teori Kepemimpinan 14

2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan 17

2.2 Kinerja 19

2.2.1 Pengertian Kinerja 19

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja 20

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 21
2.2.4 Indikator-Indikator Kinerja.....23
2.3 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.....24
2.4 Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Pemikiran 26
2.6 Hipotesis.....27

BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1 Objek Penelitian.....28
3.2 Rancangan Penelitian 28
3.3 Jenis Sumber data 29
3.3.1 Jenis data.....29
3.3.2 Sumber data.....29
3.4 Teknik Pengumpulan data.....30
3.5 Populasi dan Sampel.....31
3.5.1 Populasi 31
3.5.2 Sampel 31
3.6 Definisi Operasional dan Operasional Variabel Penelitian 32
3.6.1 Definisi Operasional 32
3.6.2 Operasional Variabel Penelitian 33
3.7 Teknik Analisis Data 34
3.7.1 Uji Instrumen.....34
3.7.1.1 Uji Validilitas Instrumen Penelitian.....34
3.7.1.2 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....35
3.8 Analisis Regresi Sederhana 35
3.8.1 Uji T 36
3.9 Koefisien Korelasi 37

3.10 Koefisien Determinasi.....37

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN 38

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 38

4.2 Visi dan Misi Objek Penelitian 38

4.3 Struktur Organisasi 39

4.4 Hasil Penelitian 40

4.4.1 Deskripsi Penelitian 40

4.4.1.1 Jenis Kelamin Responden 40

4.4.1.2 Umur Responden.....41

4.4.1.3 Tingkat Pendidikan Akhir Responden.....43

4.4.1.4 Lama Bekerja Responden.....44

4.4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian 44

4.4.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....44

4.4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....47

4.4.3 Analisis Frekuensi Variabel Penelitian.....48

4.4.3.1 Analisis Frekuensi Variabel X.....48

4.4.3.1.2 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel X.....54

4.4.3.2 Analisis Frekuensi Variabel Y.....54

4.4.3.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Y.....58

4.4.4 Teknik Analisis Regresi.....59

4.4.5 Uji T 61

4.4.6 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 62

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **67**

5.1 Kesimpulan 67

5.2 Saran 67

DAFTAR PUSTAKA 69

Lampiran 71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nama Pemimpin yang Menjabat Project Manager 5

Tabel 1.2 Kategori Kinerja PT. Pusri Proyek Pusri-IIB Palembang.....7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....25

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....18

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....41

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....42

Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden 43

Tabel 4.4 Deksripsi Masa Kerja Responden 44

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) 46

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 46

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....47

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....48

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 55

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 59

Tabel 4.11 Uji T 61

Tabel 4.12 Interprestasi Koefisien Korelasi (R).....62

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....63

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahnya melakukan berbagi tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah Cara seorang pemimpin Mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompokorang yang

melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentudan dievaluasi oleh pihak tertentu pula.

PT Pusri Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah Perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di indonesia pada tanggal 24 desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan , dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Pusri memulai Operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sedangkan Proyek Pusri-IIB merupakan kegiatan pembangunan Pabrik Ammoniak 2000 metrik ton per day ("MTPD) dan Pabrik Urea 2750 MTPD serta sarana utilitas, *offsite* dan *auxiliaries* yang dirancang mampu mendukung proses dari pabrik-pabrik yang telah ada. Pelaksanaan pembangunan dilakukan dalam tiga tahap kegiatan pokok yang terdiri dari tahap *Engineering, Procurement* dan *Construction* ("EPC").Tingkat kesulitan dan kompleksitas yang tinggi dalam pelaksanaan pembangunannya membuat Pabrik Pusri-IIB membutuhkan penerapan aplikasi teknologi proses dengan lisensi khusus dan juga pelaksanaan pembangunan "Kontraktor" yang ahli, sehingga nantinya Pabrik Pusri-IIB dapat beroperasi dengan efisien dan memiliki kehandalan yang tinggi.Proses pelelangan dilakukan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ("PUSRI Palembang") guna mendapatkan Kontraktor yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga menjamin pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan resiko kegagalan yang sekecil mungkin. Dari hasil proses pelelangan diperoleh pemenang pelelangan Proyek Pusri-IIB adalah konsorsium PT Rekayasa Industri

(“REKIND”) dan Toyo Engineering Corporation (“TOYO”).Selanjutnya Tingkat kesuksesan Pelaksanaan Proyek dapat dilihat dari 3 hal, yaitu ketepatan waktu, ketepatan biaya dan ketepatan kualitas. Semua pihak baik Pemilik Proyek maupun Kontraktor berupaya agar Proyek dapat berjalan dengan sukses. Ketentuan waktu, biaya dan kualitas telah disebutkan di dalam Kontrak dengan jelas.Jumlah pegawai perusahaan tersebut sekitar 39 orang di Bagian Proyek Pusri –IIB.

Selama ini karyawan yang bekerja pada PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB) memiliki perilaku yang positif untuk bekerja secara lebih baik di perusahaan tersebut. Realita ini merupakan fakta bahwa karyawan perusahaan PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB) memiliki kinerja yang baik jika dilihat dari faktor tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Realita ini cukup relevan jika diikatkan dengan kondisi penempatan karyawan yang menimbulkankenyamanan bagi karyawan untuk tetap dan meningkatkan kinerja diperusahaan tersebut.Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagikelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungandengan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh darisetiap pimpinan guna keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuanperusahaan tersebut diiringi dengan kesungguhan dan kemampuan yangdimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawantersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Berikut ini nama-nama pemimpin yang pernah menjabat sebagai Project Manager Proyek Pusri-IIB 2013-2017 :

Tabel 1.1

Nama	Masa Jabatan	Catatan Kinerja
Ir. Bagya Sugihartana, MM	Januari 2013 - February 2015	• Kinerja Proyek Mengalami naik turun untuk mengejar Target Progress Actual, oleh sebab itu Pencapaian Target tidak tercapai • Aksi protes dari para pekerja, indikasi pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja
Ir. Moch. Arif Ansori	February 2015 - Sekarang	• Kinerja Proyek Tetap Mengalami Naik Turun, dan pencapaian Target penyelesaian Proyek tidak tercapai, namun Proyek Pusri tetap selesai 100% walaupun terlambat selama 10 Bulan • Laporan dari karyawan mengenai keterlambatan pembayaran gaji

Sumber : PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB)

Berdasarkan tabel di atas PT Pusri Palembang di Bagian Proyek Pusri-IIB saatini dipimpin oleh Ir. Moch. Arif Ansori menggantikan Ir. Bagya Sugihartana, MM yang diturunkan terhitung sejak 21 Februari 2015. Perombakan manajemen yang dilakukan perusahaan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, karena pada dasarnya setiap orang memiliki gaya kepemimpinan masing-masing,

yang kadangkala bertentangan dan tidak cocok dengan bawahannya. Hal ini yang terjadi di PT Pusri Palembang di Bagian Proyek Pusri-IIB mengingat pemimpin yang pernah menjabat rata-rata statusnya diturunkan atas tuntutan para pekerja, karena dianggap belum dapat menyelesaikan berbagai persoalan di PT Pusri Palembang di Bagian Pusri Proyek-IIB. Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB) ini cenderung berorientasi pada tugas, karena pemimpin suka mengambil keputusan sendiri dan berkuasa sepenuhnya terhadap program-program yang akan dibuat, akibatnya bawahan menjadi tertekan terhadap kebijakan tersebut, rutinitas kerja menjadi membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliknya. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada penurunan kinerja, maka penulis melihat berdasarkan data penilaian kinerja pada PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB) tahun 2015-2016 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kategori Kinerja PT. Pupuk Sriwidjaja Proyek Pusri-IIB Palembang

Keterangan	2015		2016	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
A. ASPEK SDM				
Ratio Diklat Pegawai	100%	10	60%	6
Ratio Absensi Karyawan	73%	7	70%	7
Ratio Keterlambatan Absensi	80%	8	73%	7
Bobot Kinerja – Aspek SDM	0,85		0,60	
B. ASPEK KEMAMPUAN KARYAWAN				
Kemampuan Penyelesaian Job Desk	85%	8	70%	7
Kemampuan Menghadapi Underpressure	70%	7	65%	6
Kemampuan Menghadapi Overtime	95%	9	70%	7
Bobot Kinerja – Aspek Kemampuan Karyawan	0,80		0,65	
C. ASPEK KEUANGAN				
Ketepatan Waktu Pembayaran Tagihan Kontraktor	93%	9	80%	8
Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji Karyawan	96%	9	79%	7
Bobot Kinerja – Aspek Keuangan	0,95		0,79	
D. ASPEK PROCUREMENT				
Efesiensi Pengadaan Barang	91%	9	80%	8
Efesiensi Pengadaan ATK untuk Karyawan	90%	9	84%	8
Bobot Kinerja – Aspek Procurement	0,90		0,82	
Total Kinerja	3,50		2,86	
Kategori	Sehat		Kurang Sehat	

Sumber : PT Pusri Palembang (Proyek Pusri 2B)

Ket :

Nilai Tertinggi : 10 Nilai Terendah : 1

Berdasarkan tabel di atas kinerja PT Pusri Palembang di Bagian Proyek Pusri-IIB Dari tahun 2015 sampai tahun 2016 mengalami penurunan kinerja. Pada tahun 2015 sempat dikategorikan cukup “sehat” dengan total kinerja 3,50. Namun, di tahun 2016 mengalami penurunan sehingga dikategorikan “kurang sehat” dengan total kinerja 2,86. Dari aspek SDM, PT Pusri Palembang di bagian 2B Mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari tahun 2015 dengan penilaian kinerja sebesar 0,85 dan di tahun 2016 mengalami penurunan dengan penilaian kinerja sebesar 0,60. Dari aspek Sumber daya manusia dari tahun 2015 sampai tahun 2016 terbilang rendah. Penurunan terjadi Karena DalamProyek yang sudah hampir selesai, Maka Diklat tentang Electrical, Mechanical, Civil, dan HSE juga sudah selesai pula. Kemudian Dalam Keterlambatan Absensi diakibatkan juga oleh kemungkinan rasa jenuh pada karyawan dan kemacetan yang terjadi dihampir tiap tiap ruas jalan kota Palembang.

Dari Aspek Kemampuan Karyawan berada dalam kondisi kurang stabil di tahun 2015 sampai 2016, Hal ini diakibatkan karena Kemampuan Penyelesaian Job desk menurun diakibatkan oleh Load Kerja yang sudah menurut pula, mengingat pekerjaan ini adalah pekerjaan penyelesaian Proyek, pada tahun tahun pertama dipastikan Load kerja sangat padat. Terdapat ratusan dokumen per minggu yang harus di review dan diselesaikan, namun pada akhir Proyek, load kerja tersebut menurun seiring menurunnya juga load kerja pada karyawan.Begitu juga pekerjaan underpressure, pada tahun pertama, karyawan dihadapkan dengan ribuan dokumen yang harus direview, dan pekerjaan dilapangan yang membutuhkan tenaga ekstra untuk di control, begitu juga kedatangan barang

barang (Equipment) yang tiba dari Jerman, Jepang, Amerika dll. Kedatangan Equipment tersebut terkadang tiba pukul dini hari yang menyebabkan karyawan harus overtime dan menghadapi underpressure. Ditahun 2017, tidak ada lagi equipment yang harus di control, semua equipment telah terpasang dengan baik. Oleh karena itu Undrepressure dan overtime telah berkurang.

Dalam Aspek Keuangan, PT Pusri Palembang Di Bagian Proyek Pusri 2B sedang mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari tahun 2015 dengan penilaian kinerja sebesar 0,96 sedangkan di tahun 2016 mengalami penurunan dengan penilaian kinerja sebesar 0,79. Turunnya kinerja keuangan menunjukkan bahwa pimpinan dan karyawan belum secara efisien dalam mengelola aset–aset keuangan. Dan dapat terjadinya Penurunan pembayaran kontraktor dan pembayaran gaji karyawan diakibatkanada beberapa progress yang belum selesai dikerjakan oleh kontraktor (tidak sesuai target), oleh karena itu terdapat beberapa hal yang menyebabkan pembayaran tagihan juga terhambat.

Kemudian dalam Aspek Procurement dari tahun 2015 sampai tahun 2016 juga mengalami penurunan.Hal ini juga diakibatkan karenaSemakin hampir selesainya proyek, maka semakin berkurang juga pengadaan barang dan ATK, jika hampir setiap hari di proyek melakukan aktifitas Print dan Scan, maka semakin berkurangnya load kerja, maka semakin berkurang juga aktifitas Print dan Scan. Begitu juga aktifitas dilapangan yang semakin berkurang, oleh karena itu pengadaan Barang untuk Lapangan juga berkurang, seperti pengadaan Helm, Safety Vest, Glasses, Handy Talky Motorola dll.Ratio yang rendah menunjukkan kurangnya kepedulian perusahaan untuk mendanai dan meningkatkan efektivitas

karyawan. Hal tersebut mengindikasikan pemimpin kurang mengapresiasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Rendahnya kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai dapat kualitas karyawan menjadi berkurang.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian yang berjudul : "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUSRI PALEMBANG (PROYEK PUSRI-IIB)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah; "Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB)?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah; "Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pusri Palembang (Proyek Pusri-IIB)?"

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis maupun manfaat praktis antara lain :

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat Teoritis yaitu untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

   Manfaat praktisnya yaitu sebagai berikut :

- Bagi penelitian, Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitanny dengan pengaruh gaya kepemimipinan terhadap kinerja karyawan.
- Bagi perusahaan, Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Algadrie,Bob. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tentang Disiplin Kerja Karyawan Bagian SDM Pada PT Telkom Palembang.

Azwari, Ikhsan. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK. Cabang Utama Medan. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. (Tidak Dipublikasikan).

Gibson, J.L Ivancevich, John M Donnelly, and James H. 2006. Organisasi dan Manajemen. Erlangga, Jakarta.

Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi*, Universitas Diponegoro Semarang (Dipublikasikan).

Hasibuan ,M.S.P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta Indonesia

Mangkunegara, A.A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM.* Rafika Aditama, Bandung, Indonesia.

Maulana, Reza. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintah Kelurahan. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang (Tidak Dipublikasikan).

Permata, Yolla 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran Bandung (Tidak Dipublikasikan).

Ramadhani, Arnety Nantris. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Guru di Kelas Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMK Arjuna Malang. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Malang (Tidak Alfabeta, Dipublikasikan).

Roschayo, Agung 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA),Surabaya,Indonesia.

Riduan. 2007. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung.

Rivai, V.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo, Jakarta, Indonesia.

Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.

Robbins, StepehenP. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap. Indeks*, Jakarta.

Salahudin. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervensi Pada PT . Yudhistira.

Stephen P.Robbins. 2010. Buku Manajemen. *Edisi Kesepuluh Jilid 2*,Jakarta.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.