

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN  
(KEBUN PENINJAUAN INTI)**



Skripsi Oleh :

**FENGKY FERNANDO**

**01011381621237**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN  
(KEBUN PENINJAUAN INTI)**

Disusun oleh :

Nama : Fengky Fernando  
NIM : 01011381621237  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing,  
Ketua,



Tanggal :

20 Desember 2019

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Anggota,



Tanggal :

18 Desember 2019

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN  
(KEBUN PENINJAUAN INTI)**

Disusun Oleh:

Nama : Fengky Fernando

NIM : 01011381621237

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 10 Januari 2020

Ketua,

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Anggota,

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Anggota,

Prof. Badia Perizade, M.B.A.

NIP. 195307071979032001

Mengetahui,

Kepala Jurusan Manajemen

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

NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fengky Fernando  
NIM : 01011381621237  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (KEBUN PENINJAUAN INTI)

Pembimbing:

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 10 Januari 2020

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 kesarjanaaan.

Palembang, 10 Januari 2020  
Pembuat Pernyataan



  
Fengky Fernando  
NIM. 01011381621237

## SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Fengky Fernando

NIM : 01011381621237

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (KEBUN PENINJAUAN INTI)**

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

NIP. 197509011999032001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelas Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang terdiri dari lima bab. Data utama yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yang diperoleh melalui kerjasama antara penulis dengan PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) dengan cara membagikan kuisisioner.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontributif positif bagi upaya peningkatan mutu gaya kepemimpinan maupun kualitas kinerja karyawan di perusahaan lainnya dan referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 10 Januari 2020

Penulis,



Fengky Fernando  
NIM. 01011381621237

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>13</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>14</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.Landasan Teori .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.1.Gaya Kepemimpinan .....</b>	<b>14</b>

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.1.2. Teori Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2. Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	16
2.2.1.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	19
2.4. Penelitian Terdahulu .....	20
2.5. Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III.....</b>	<b>23</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1. Tempat Penelitian .....	23
3.2. Rancangan Penelitian .....	23
3.3. Jenis Data.....	24
3.3.1. Jenis Data .....	24
3.3.2. Sumber Data .....	24
3.4. Sumber Data.....	24
3.4.1. Data Primer.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.5.1 Kuesioner .....	25
3.6. Populasi dan Sampel.....	25
3.7. Teknik Analisis Data.....	26



3.7.1. Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.7.1.1. Uji Validitas Instrumen .....	26
3.7.1.2. Uji Reliabilitas Instrume .....	27
3.8 Uji Statistik .....	28
3.8.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	28
3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	29
3.8.3 Koefisien Determinasi (R).....	29
3.9 Uji Hipotesis.....	30
3.9.1 Uji t .....	30
3.10 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	30
3.10.1 Definisi Operasional .....	30
3.11 Instrumen Variabel.....	31
<b>BAB IV .....</b>	<b>34</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian .....	34
4.1.1 Sejarah Umum PT. Perkebunan Mitra Ogan.....	34
4.1.2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Mitra Ogan .....	35
4.1.3. Struktur Organisasi .....	36
4.2. Hasil Penelitian.....	37
4.2.1. Deskripsi Profil Responden .....	37
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	38
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39

<b>4.2.2. Uji Instrumen Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....</b>	<b>45</b>
<b>4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data .....</b>	<b>49</b>
<b>4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....</b>	<b>49</b>
<b>4.2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).50</b>	
<b>4.2.5. Hasil Uji Hipotesis .....</b>	<b>52</b>
<b>4.2.5.1. Hasil Uji t .....</b>	<b>52</b>
<b>4.2.6. Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>53</b>
<b>4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>53</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>55</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>55</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>22</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>36</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan ..... 6</b> <b>PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018 ..... 7</b> <b>PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 1.3 Target Dan Realisasi Pencapaian Produksi Pada tahun 2018 ..... 9</b> <b>PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)</b>	<b>9</b>
<b>Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu..... 22</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi ..... 27</b> <b>PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)</b>	<b>27</b>
<b>Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden..... 29</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)..... 33</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen variabel Kinerja (Y) ..... 36</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen variabel Gaya kepemimpinan (X) ..... 37</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 41</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 42</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 42</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 43</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) ..... 44</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)..... 45</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian ..... 46</b>	<b>46</b>

<b>Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....</b>	<b>47</b>
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan (X)</b>	
<b>Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....</b>	<b>51</b>
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>	
<b>Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) .....</b>	<b>56</b>
<b>dan Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>	
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji t .....</b>	<b>58</b>

**ABSTRAK****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN  
(KEBUN PENINJAUAN INTI)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan divisi produksi di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini ialah sebanyak 38 orang yaitu seluruh karyawan divisi produksi di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan***

**Pembimbing I,**



**Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.**

**NIP. 195708291984032003**

**Pembimbing II,**

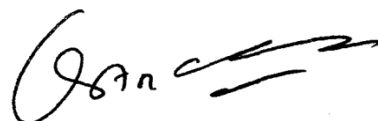


**Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**

**NIP. 198104022008011013**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**



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

**NIP. 197509011999032001**

**ABSTRACT**

**EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE  
IN THE PT. PERKBUNAN MITRA OGAN  
(KEBUN PENINJAUAN INTI)**

*The purpose of this study is to find out and analyze how leadership styles affect employee performance in the PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). The population of this study is the total number of employees of the production division of PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) of 38 people. The sampling technique of this study used a saturated sample (census), so the sample of this study is of 38 people all over the production division of PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data-analysis techniques. Studies indicate that there is a positive and significant influence between leadership styles and employee performance.*

**Keywords :Leadership Style, Employee Performance**

**Advisor I,**



**Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.**

**NIP. 195708291984032003**

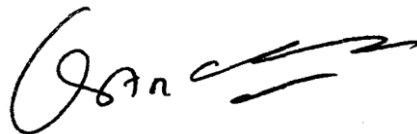
**Advisor II,**



**Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.**

**NIP. 198104022008011013**

**Head of Management Department**



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

**NIP. 197509011999032001**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan telah menyadari akan pentingnya seorang pemimpin yang memiliki kepribadian tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, pemimpin berkualitas yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keinginan, perasaan serta dorongan dalam memajukan perusahaan. Tentunya keberhasilan dari suatu perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pimpinan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan (Fajrin & Susilo, 2018).

Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya, Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan karyawan. Senada dengan (Hasibuan, 2016) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam persaingan global saat ini (Tampi, 2014).



Menurut (Robbins, 2017) Kinerja Karyawan yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam hal ini kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan

(Putra, Agus, & Shinta, 2012) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan dalam keberhasilan perusahaan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik sehingga dapat memberikan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik.

Menurut (Thoha, 2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Masalah yang biasanya dihadapi oleh perusahaan yaitu masih belum optimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan, belum terciptanya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang menyebabkan ketidakharmonisan

didalam berkomunikasi, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, yang mengakibatkan kurangnya atau turunnya kinerja kerja karyawan, diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya (Pegi Plangitenn, 2013).

Penelitian ini mengambil objek di PT Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah. PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) memiliki kebun Kelapa Sawit seluas 6.000 Ha. Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang bekerja di berbagai divisi, Penulis dalam penelitiannya hanya mengambil sampel dari karyawan yang bekerja di Divisi *Laboratorium Produksi* sebanyak 38 orang (data tahun 2018).

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) terlihat kurang baik. Menurut dari sumber artikel koran lokal (Sripoku, 2018) yang dikutip penulis bahwa masih rendahnya gaya kepemimpinan yang berdampak langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) melakukan mogok kerja lantaran pemimpin di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) belum dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan dari karyawan, tentunya dibutuhkan nya

peran dari gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi sehingga pencapaian dari target yang ditentukan perusahaan tercapai.

Hal ini diperkuat oleh (Robbins, 2017) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan digunakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan cerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meingkatkan kinerja karyawan.

Dilihat dari data target dan realisasi produksi PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang belum mencapai target yang ditentukan perusahaan (Tabel 3), dimana keadaan tersebut dikarenakan tidak optimalnya kinerja karyawan sehingga membuat kurangnya kerjasama antara karyawan dan pemimpin yang menimbulkan tidak adanya tanggung jawab karyawan di dalam bekerja,

Senada dengan data absensi karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan Divisi Laboratorium Produksi (Kebun Peninjauan Inti) (Tabel 2) bahwa masih banyak karyawan malas bekerja akibat dari komunikasi yang tidak harmonis antara karyawan dan pimpinan yang membuat rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Peristiwa tersebut dapat digambarkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti).

Berikut data jumlah karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan Divisi Laboratorium Produksi (Kebun Peninjauan Inti) pada tahun 2018:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan**  
**PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)**

NO	JABATAN	JUMLAH	PENDIDIKAN
1.	Manajer	2	S1
2.	Koordinator	2	S1
3.	Krani		
	1. Krani Laboratorium	2	D3
	2. Krani Sortsasi/Seleksi	2	SMA/SMK
	3. Krani Timbang Produksi	3	SMA/SMK
	4. Krani Gudang	2	SMA/SMK
4.	Lapangan		
	1. Mandor Produksi	2	SMA/SMK
	2. Analist Material Balance	3	SMA/SMK
	3. Analist Produksi	3	SMA/SMK
	4. Analist Air	2	SMA/SMK
	5. Kepala Mekanik	4	SMA/SMK
5.	Karyawan Harian Tetap		
	1. Pembantu mekanik	2	SMA/SMK
	2. Security	2	SMA/SMK
	3. Operator Operasional produksi	3	SMA/SMK
	4. Mandor Perawatan	4	SMA/SMK
<b>JUMLAH KARYAWAN</b>		<b>38</b>	

*Sumber : PT.Perkebunan Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) Divisi Laboratorium Produksi mempunyai 38 karyawan. Bisa kita lihat bahwa terdapat latar belakang pendidikan yang di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan lulusan SMA/SMK. Oleh karena itu dibutuhkan peranan dari seorang pemimpin yang dapat menempatkan gaya kepemimpinan yang tepat

untuk meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga mencapai target dari perusahaan yang telah ditetapkan.

Adanya data dari PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang memperlihatkan beberapa karyawan bekerja kurang dari hari kerja efektif, terdapat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018  
PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total			Persentase Kehadiran (%)
				HK Efektif	HK Kerja	HK Absen	
1	Januari	38	26	806	776	30	96
2	Februari	38	23	690	690	-	100
3	Maret	38	25	750	742	8	98
4	April	38	24	720	707	13	98
5	Mei	38	24	720	720	-	100
6	Juni	38	15	660	439	221	66
7	Juli	38	26	780	753	27	96
8	Agustus	38	25	750	746	4	99
9	September	38	24	720	717	3	99
10	Oktober	38	27	810	785	25	96
11	November	38	25	750	717	33	95
12	Desember	38	24	750	320	430	42
<b>Total</b>			<b>288</b>	<b>8.906</b>	<b>8.501</b>		

*Sumber : PT.Perkebunan Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2019*

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan pada tahun 2018 dapat kita lihat bahwa persentase tingkat kehadiran karyawan dapat kita simpulkan baik pada setiap bulannya, namun terdapat suatu permasalahan yang dialami didalam perusahaan tersebut.

Persentase absensi pada bulan desember hanya mencapai 42% disebabkan oleh banyaknya karyawan yang mogok kerja, hal ini sesuai dengan artikel berita lokal (Sripoku, 2018). Sedangkan pada bulan Juni persentase kehadiran karyawan hanya 48 % dengan hari kerja absen mencapai 224 hari hal ini disebabkan karena pada bulan juni ditetapkan hari Raya Idul Fitri. Dari permasalahan diatas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Tentunya perusahaan tidak menginginkan hal tersebut. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh didalam situasi ini karena pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat membuat pola pikir karyawan agar rajin masuk bekerja apabila hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawan itu baik. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai gaya kepemimpinan agar tidak terjadinya tingkat absensi yang tinggi.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghasilkan produksi. Seperti pada tabel 1.3 menunjukkan realisasi pencapaian produksi pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti).

**Tabel 1.3**  
**Target Dan Realisasi Pencapaian Produksi**  
**Pada tahun 2018 PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)**

Bulan	Target (KG)	Realisasi (KG)	Persentase Keberhasilan (%)
Januari	8.167.190	12.176.830	149
Februari	6.322.000	9.003.120	142
Maret	6.359.180	8.252.820	129
April	6.870.330	6.803.810	99
Mei	8.312.510	8.384.080	101
Juni	8.576.140	5.792.950	67
Juli	8.325.690	7.141.590	85
Agustus	10.202.200	9.336.430	91
September	13.468.990	10.481.940	77
Oktober	15.713.610	12.387.190	78
November	14.125.110	10.115.100	71
Desember	12.618.890	1.764.880	13
<b>Total</b>	<b>119.061.840</b>	<b>101.640.740</b>	<b>85</b>

*Sumber : PT.Perkebunan Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2019*

Pada Tabel 1.3 di atas data target, realisasi, dan persentase pencapaian target produksi pada tahun 2018 di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). Pada setiap bulannya dapat kita lihat bahwa lebih sering mengalami penurunan atau tidak tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan ,hanya empat bulan pencapaian realisasi produksi yang melebihi 100 %. Sedangkan bulan-bulan setelahnya tidak pernah mencapai realisasi dari target yang ditentukan dan yang terparah pada bulan desember mengalami penurunan yang sangat drastis dari bulan sebelumnya yang hanya mencapai realiasi sebesar 13%, hal ini

disebabkan karena masalah yang sama sesuai dengan artikel yang dikutip penulis (Sripoku, 2018), karyawan melakukan demo mogok kerja.

Perusahaan tentunya menginginkan pencapaian Target mencapai 100%, dengan pencapaian target yang terjadi selama tahun 2018 yaitu sebesar 85 % menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) tergolong rendah karena mereka belum dapat memenuhi target yang di tetapkan perusahaan sebesar 15 % rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kerjasama antara karyawan dan pemimpin yang menimbulkan tidak adanya tanggung jawab karyawan di dalam bekerja.

Jika dilihat dari Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018 PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) dan Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Target Produksi Pada Tahun 2018 PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). Kedua tabel tersebut saling berkaitan, disaat tingkat kehadiran karyawan rendah memungkinkan menyebabkan pencapaian target produksi pun mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Fajrin & Susilo, 2018) menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Penelitian menurut (Siswanto & Hamid, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Tampi, 2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Listiawati, Permana, & Khoirunnisa, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2013) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidak-konsistenan pada hasil penelitian terdahulu.

Selain hasil penelitian yang tidak konsisten, teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut pun berbeda-beda. Pada penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan oleh (Putra et al., 2012) indikator variabel gaya kepemimpinan yang diteliti yaitu, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Indikator penelitian tersebut belum lengkap karena peneliti hanya memfokuskan untuk meneliti gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil kerja karyawan saja .

Penelitian terdahulu (Fajrin & Susilo, 2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, indikator yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan

delegatif. Indikator penelitian tersebut belum lengkap karena hanya memfokuskan untuk meneliti gaya kepemimpinan yang berpedoman dalam kemampuan pemimpin untuk memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas.

Penelitian terdahulu oleh (Listiawati et al., 2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, indikator yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan demokratis. Indikator dari penelitian ini menekankan agar terciptanya gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan saja. Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai oleh (Rompas, Tewal, & Dotulong, 2018) indikator variabel gaya kepemimpinan yang diteliti yaitu, Gaya Kepemimpinan Instruksi, Gaya Kepemimpinan Konsultasi, Gaya Kepemimpinan Partisipasi, Gaya Kepemimpinan Delegasi. Indikator dari penelitian ini memfokuskan agar terciptanya gaya kepemimpinan yang berpedoman dalam kemampuan pemimpin untuk memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis ingin meneliti kembali penelitian yang dilakukan oleh (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2010) dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh *Robert House* yaitu teori gaya kepemimpinan direktif, teori gaya kepemimpinan suportif dan teori gaya kepemimpinan partisipatif, dimana teori gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan masalah yang sedang dialami oleh Objek yang diteliti. Objek yang diteliti sendiri

merupakan karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti). Pemilihan objek ini dikarenakan dari ketujuh jurnal tersebut belum terdapat penelitian mengenai gaya kepemimpinan di kantor perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan latar belakang yang ada, melalui penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) dengan judul :

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)”.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat di rumuskan masalah yaitu : “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, Maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :”Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti)”

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan Gaya Kepemimpinan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti).

## 2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi peningkatan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) .

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, W., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 33(2), 1–10.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta; indeks.* Jakarta.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2010). Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Listiawati, Permana, A., & Khoirunnisa, I. (2017). *Listiawati, Permana dan Khoirunnisa: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat.... XXII(03)*, 374–392.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Matis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Robert L matis dan Jhon H, jakson. 2006. Human resource management. (terjemahan Diana angelica). Edisi sepuluh, Jakarta: selemba empat.*

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S., & Loindong, S. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, ISSN : 2303-1174, 5(2), 2358-2367* ISSN 2303-1174.
- Pegi Plangitenn. (2013). “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado”. Universitas SamRatulangi Manado. *Jurnal EMBA, 01(04), 2155–2166*.
- Putra, T. S., Agus, H., & Shinta, D. R. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang*.
- Robbins. (2017). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (kelima).
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA, 6(4), 10*.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya, 42(1), 189–198*.
- Sripoku. (2018, December 9). *Ratusan Karyawan Mitra Ogan Demo di Pabrik Kelapa Sawit*.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014, III(4), 1–20*.
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah*. 9(3), 106–115.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.