

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. KARYA MITRA SUKSES**



**SKRIPSI OLEH :**

**HANAYA MAULINI**

**01011381621182**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. KARYA MITRA SUKSES**

Disusun oleh:

Nama : Hanaya Maulini  
NIM : 01011381621182  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



: 03-03-2020

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

Tanggal

Anggota



: 05-03-2020

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. KARYA MITRA SUKSES**

Disusun oleh :

Nama : Hanaya Maulini  
NIM : 01011381621182  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 16 Juni 2020  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



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

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Anggota



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

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 : Hanaya Maulini  
NIM : 01011381621182  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. KARYA MITRA SUKSES**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 16 Juni 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 kesarjanaan.

Palembang, 16 Juni2020

Hanaya Maulini  
NIM. 01011381621182

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“ YOU’RE SOMETHING SPECIAL, DON’T STOP UNTIL YOU’RE PROUD”*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua ku tercinta

Saudara ku tercinta

Teman Seperjuangan

Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatannya-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 16 Juni 2020

Penulis,

Hanaya Maulini

## UCAPAN TERIMA KASIH

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

1. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si dan Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. 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.

8. Kedua orang tua saya, Anwar Junaidi dan Nahdiana noor, serta kakak saya Jonada nurtasha dan adik saya Bagas Ahmad Azzam terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, inspirasi, nasehat, waktu, bantuan, pengorbanan serta doa-doa yang tak hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilanku selama ini.
9. Sahabat - sahabat seperjuangan saya semasa kuliah Aulia Nanda Lutfika, Reiniza Ganggoaura P dan Siti Aisyah Ar-rahma yang selalu memberi support dan menghibur saya selama ini dan juga terima kasih banyak atas kebersamaannya dalam suka duka pahit manis selama menjalani masa perkuliahan.
10. Iwitri Devi, Gera Guniyati, Savira Oktasari, Feliciana, Dannisah, dan Nadya Askarela sahabat – sahabat yang memberi saya kesan pertama awal perkuliahan dan support selama ini.
11. Sahabat – sahabat masa putih abu saya Fia Lovita, Dian Putri Rosa, Nabila Farach, dan Sekar Aulia yang sudah memberi saya semangat selama ini
12. Sahabat – sahabat yang menghiasi masa sekolah putih biru saya Deaz Fetrin, Muthia Izzaty, Rifdah Khairunnisah, dan Ratu Intan yang selalu memberi saya semangat dalam menulis skripsi ini.
13. Teman – teman sepebimbangan saya Arief kurniawan, Ayu Mubarokah , dan Ranti Puspita yang selalu membantu saya dan memberikan semangat satu sama lain serta masukan dalam menulis skripsi ini.
14. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 Kampus Palembang Angkatan 2016

yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 16 Juni 2020

Hanaya Maulini

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Hanaya Maulini

NIM : 01011381621182

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses.**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



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

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARYA MITRA SUKSES

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di CV. Karya Mitra Sukses. Populasi dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang bekerja di CV. Karya Mitra Sukses sebanyak 41 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan membagikannya kepada seluruh karyawan yang terdapat pada objek penelitian dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mitra Sukses. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih konsultatif dan partisipatif yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Karya Mitra Sukses.

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

Palembang,

**Ketua**



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

**Anggota**



**Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE CV. KARYA MITRA SUKSES***

*The aim of this research is to determine the effect of leadership style to the employee performance in the CV. Karya Mitra Sukses. The population on this research took all of the employees of CV. Karya Mitra Sukses which is 41 respondents and used a saturated sampling method. The technique that is used on this research to collect the data needed is by handing out the questionnaires to all of the employees in the research object and the analyses technique that is used on this research is simple regression analysis technique. The results showed that the leadership style had a positive and significant effect on employee performance in the CV. Karya Mitra Sukses. The suggestion that could be given from this research is by applying more to consultative and participative leadership styles that could both affect and increase the performance of the employee in the CV. Karya Mitra Sukses.*

***Keywords: Leadership Style, Performance***

Palembang,

***Head of consultant,***

***Member,***



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



**Wita Farla WK, S.E., M.M**  
**NIP. 198104012014092001**

***Acknowledge,***  
***The Head of Management Program***



**Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D**  
**NIP. 197509011999032001**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Hanaya Maulini
	NIM : 01011381621182
	Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Februari 1999
	Alamat : Jl. Tanah Merah Komplek Villa Cipta Indah No. C02, Palembang.
<b>Agama</b>	
	Islam
<b>Jenis Kelamin</b>	
	Perempuan
<b>Status</b>	
	Belum Menikah
<b>Kewarganegaraan</b>	
	Indonesia
<b>E-mail</b>	
	<a href="mailto:Hanaya_maulini@yahoo.com">Hanaya_maulini@yahoo.com</a>
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>	
<b>2004-2005</b>	TK YAYASAN IBA Palembang
<b>2005-2010</b>	SD YAYASAN IBA Palembang
<b>2010-2013</b>	SMPIT IZZUDDIN Palembang
<b>2014-2016</b>	SMA Negeri 06 Palembang
<b>2016-2020</b>	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
<b>PENDIDIKAN NON FORMAL</b>	
	Organisasi HMJM
	LBPP LIA Palembang
	Bendahara OSIS SMPIT IZZUDDIN Palembang
	MPJ SMA Negeri 06 Palembang
	Private Tuition

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitian .....	10
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>11</b>
1.1 Landasan Teori .....	11
1.1.1 Kepemimpinan .....	11
1.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	11
1.1.1.2 Peranan Kepemimpinan .....	13
1.1.1.3 Teori Kepemimpinan.....	15
1.1.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	19
1.1.1.5 Tipe- tipe Gaya Kepemimpinan .....	20
1.1.1.6 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	24
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	25
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.1.2.2 Penilaian Kinerja .....	26
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.1.2.4 Cara Memengaruhi Faktor Penentu Kinerja.....	30
2.1.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	32
2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	34
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Alur Pikir .....	40
2.4 Hipotesis .....	41

## HALAMAN

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	42
3.2 Rancangan Penelitian .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.3.1 Jenis Data.....	42
3.3.1.1 Data Kualitatif.....	42
3.3.1.2 Data Kuantitatif.....	43
3.3.2 Sumber Data .....	43
3.3.2.1 Data Primer .....	43
3.4.1 Kuesioner.....	43
3.4.2 Observasi .....	44
3.5 Populasi dan Sampel.....	44
3.5.1 Populasi .....	44
3.5.2 Sampel .....	44
3.6 Pengukuran Data Variabel.....	46
3.7 Teknik Analisis.....	46
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.7.2 Uji Validitas.....	46
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	47
3.7.4 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana .....	48
3.7.5 Koefisien Korelasi $r$ dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
3.7.6 Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	49
3.8 Definisi Variabel dan Operasional .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah CV. Karya Mitra Sukses.....	54
4.1.2 Visi dan Misi CV. Karya Mitra Sukses .....	54
4.1.2.1 Visi CV. Karya Mitra Sukses.....	54
4.1.2.2 Misi CV. Karya Mitra Sukses .....	54
4.1.3 Struktur CV. Karya Mitra Sukses.....	55
4.2 Data Penelitian.....	56
4.2.1 Profil Responden .....	56
4.2.1.1 Jenis Kelamin.....	56
4.2.1.2 Berdasarkan Usia .....	56
4.2.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
4.2.1.4 Berdasarkan Jabatan.....	58
4.2.1.5 Berdasarkan Masa Jabatan .....	59
4.3.1 Uji Validitas.....	59
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	61
4.3.3 Hasil Analisis Frekuensi.....	62
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62

## HALAMAN

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	72
4.3.4 Uji Statistik.....	82
4.3.4.1 Hasil regresi Linier Sederhana.....	82
4.3.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R) .....	83
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis .....	84
4.3.5.1 Hasil Uji t.....	84
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

## HALAMAN

Tabel 1.1	Data Perputaran ( <i>Turnover</i> ) Karyawan CV. Karya Mitra Sukses....	5
Tabel 1.2	Data Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses.....	7
Tabel 1.3	Standar Nilai Rata – rata Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1	Tabel Populasi Karyawan CV. Karya Mitra Sukses .....	44
Tabel 3.2	Skor/Nilai Pendapat Responden dari Hasil Kuesioner.....	44
Tabel 3.3	Interval Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.4	Indikator Penilaian Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	58
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan.....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	62
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	62
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Sederhana .....	82
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
Tabel 4.13	Hasil Uji $t$ .....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

### **HALAMAN**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Karya Mitra Sukses .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

### HALAMAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	97
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner.....	106
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	110
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	126
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t).....	142

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan terdapat suatu sumber daya manusia (SDM) yang dapat dijadikan sebagai penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya perusahaan tersebut, oleh sebab itu peranan suatu SDM sangat penting di dalam suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi amat tergantung dari kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, menjalankan dan mengukur kegiatan SDM-nya, utamanya terkait kapabilitas, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, dan *workgroup*. Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan itu sendiri yang akan mempengaruhi atau yang dapat membantu mewujudkan suatu perusahaan yang telah ditetapkan oleh para pemimpin. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat besar dan menentukan mati atau berkembangnya organisasi yang dijalankan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang benar dan konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Seseorang yang memimpin sekelompok individu disebut sebagai seorang pemimpin (*Leader*).

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk dapat memengaruhi suatu kelompok agar dapat menuju sasaran (Robbins dan Judge, 2016:249). Pemimpin disini sebagai penggerak utama dan motivator tertinggi yang baik bagi karyawan agar para karyawan dapat bekerja menghasilkan suatu kinerja yang baik yang akan berdampak bagi perusahaan.

Kepemimpinan memiliki arti yang sangat penting di dalam suatu kelompok maupun organisasi, jika terjadi sesuatu atau konflik di dalam suatu kelompok tersebut maka peran suatu kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mencari cara agar masalah dapat terpecahkan. Peran suatu kepemimpinan akan dapat membentuk aturan - aturan dan norma – norma untuk ditaati agar konflik maupun perselisihan tidak terulang lagi. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dilihat dari pemimpin memecahkan suatu konflik dan perselisihan di dalam kelompok maupun organisasi.

Gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawannya, begitu pula sebaliknya. Menurut Thoha (2019:122), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin bawahan atau para pengikutnya. Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai yang maksimal, tandanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sudah sesuai dengan harapan para karyawan.

Gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah

seperti (tugas) dan perilaku pemberi dukungan seperti (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tenggat waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 2019:96). Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk kebaikan perusahaan

CV. Karya Mitra Sukses adalah salah satu perusahaan manufaktur yang berada di kota Palembang yang bergerak sebagai agen distribusi produk, seperti produk makanan, kosmetika,parfume,sabun atau alat mandi, pembersih lantai, dan berbagai produk lainnya yang dibutuhkan oleh konsumen. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain CV. Karya Mitra Sukses harus dapat mengolah sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya di dalam suatu organisasi dan perusahaan. Agar aktivitas perusahaandapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat diandalkan dan dapat mengarahkan karyawan agar dapat mencapai tujuan bersama, memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Jamaludin, 2017:163).

Peran suatu kepemimpinan sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan maupun organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan

yang baik akan dapat mempengaruhi perusahaan dan organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di CV. Karya Mitra Sukses yaitu gaya kepemimpinan direktif, dimana gaya pemimpin ini menunjukkan dominasi dalam pengarahan, pengawasan, dan dalam pengaturan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini biasanya hanya memberikan instruksi kepada karyawan tanpa adanya komunikasi dua arah dan juga biasanya pemimpin banyak memberi kritikan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan ini masih sangat terlihat kaku. Selain menjadi penguasa, pemimpin juga selalu merasa dirinya sebagai yang paling mampu dan yang paling benar, sehingga semua instruksi atau perintahnya tidak boleh dibantah dan harus dilaksanakan. Gaya kepemimpinan seperti ini akan membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan sikap pemimpin, sehingga membuat kinerja karyawan akan menurun atau bahkan akan membuat beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri dengan sukarela (*Intention Turnover*). Berikut data *track record* perputaran karyawan beserta jabatannya di CV. Karya Mitra Sukses pada tahun 2018 - 2019 sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Data Perputaran (*Turnover*) Karyawan  
CV. Karya Mitra Sukses 2018 – 2019**

No	Jabatan	2018		2019	
		M	K	M	K
1	Salesman	3	5	2	4
2	Helper	1	1	-	2
3	Driver	-	2	-	2
4	Gudang	-	2	-	2
5	Admin	-	1	-	1
6	Supervisor	-	1	-	-
7	NA	-	-	-	1
8	Pajak	-	-	-	1
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

Sumber : CV. Karya Mitra Sukses

Ket:M:Masuk, K:Keluar

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam tahun 2018-2019 terdapat 1 atau lebih karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, sedangkan karyawan yang masuk kedalam perusahaan tidak seimbang. Karyawan yang masuk kedalam perusahaan jika ditotalkan dalam 2 tahun sebanyak 6 orang saja, sedangkan karyawan yang keluar sebanyak 25 orang. Karyawan yang keluar pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang di mana data diambil hanya sampai bulan September saja dan karyawan yang keluar kemungkinan besar akan terus bertambah.

Pegawai yang mendapati dirinya dalam kebuntuan dalam pekerjaan, atau yang menemukan bahwa peluang gerak promosi (*vertical*) atau peluang gerak lateral (*horizontal*) amat terbatas, cenderung meninggalkan organisasi lebih cepat. Di dalam organisasi yang tidak memiliki program perencanaan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan yang kurang baik akan mengalami *turnover* yang tinggi (Kaswan, 2019:341).

*Turnover* karyawan yang terjadi di CV. Karya Mitra Sukses merupakan salah satu dari faktor kurang baiknya gaya kepemimpinan tersebut diterapkan dan dapat mengakibatkan karyawan kurang nyaman saat bekerja sehingga karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan melakukan observasi pada gaya kepemimpinan di CV. Karya Mitra Sukses dapat diketahui gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan direktif sehingga ini yang menjadi alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Selain *turnover* karyawan pengaruh gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dilihat melalui penilaian kinerja karyawan itu sendiri, berikut data kinerja karyawan CV. Karya Mitra Sukses tahun 2017 – 2019.

**Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan  
CV. Karya Mitra Sukses 2017 – 2019**

Tahun	Skala/ Nilai (%)												Rata – rata (%)
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
<b>2017</b>	74	73	75	76	78	76	74	72	75	77	79	80	76
<b>2018</b>	74	75	72	72	73	72	75	75	71	76	79	78	74
<b>2019</b>	73	69	70	72	71	75	73	71	72	-	-	-	64

*Sumber : CV. Karya Mitra Sukses*

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan pada tahun 2017 - 2019 mengalami penurunan yaitu pada tahun 2017 rata – rata 76%, tahun 2018 rata- rata sebesar 74%, dan pada tahun 2019 rata – rata sebesar 64%, tetapi pada tahun ini penilaian yang diambil hanya sampai bulan September saja. Hal ini

dapat berpotensi terjadinya perubahan lagi pada rata – rata penilaian karyawan. Dari rata – rata hasil penilaian kinerja karyawan 2017 – 2019 masih memasuki kategori kurang dan cukup baik yang dimana masih terhitung rendah. Dapat dilihat pada tabel 1.3 standar nilai kinerja karyawan CV. Karya Mitra Sukses sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Standar Nilai Rata – Rata Kinerja Karyawan  
CV. Karya Mitra Sukses**

<b>No</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Kategori Peringkat</b>
1	0 – 20	Sangat Tidak Baik
2	21 – 50	Tidak Baik
3	51 – 70	Kurang
4	71 – 85	Cukup Baik
5	86 – 100	Baik/Sangat Baik

*Sumber : CV. Karya Mitra Sukses*

Hasil nilai kinerja karyawan pada setiap tahun dan bulannya mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun. Sedangkan kenaikan yang terjadi hanya dalam beberapa bulan saja dan kenaikan tidak bertahan lama, selanjutnya penilaian akan mengalami penurunan kembali. Dalam 3 tahun (2017-2019) perusahaan tidak mencapai rata- rata hingga 86% atau masuk ke dalam kategori baik/sangat baik. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan masih belum maksimal. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan, penurunan yang paling signifikan dapat dilihat pada bulan Januari, yang dimana pada tahun 2018 di bulan yang sama penilaian kinerja berada di skala 75. Pada saat yang bersamaan perusahaan juga mengalami *turnover* karyawan yang cukup tinggi sehingga dapat memengaruhi kinerja di perusahaan. Karena pada saat itu karyawan yang keluar

dari perusahaan digantikan pekerjaannya oleh karyawan yang masih bekerja untuk sementara sampai perusahaan dapat menemukan pengganti jabatan yang kosong. Diketahui dimulai dari tahun 2017 perusahaan mengalami krisis moneter yang berakibat juga pada penurunan kinerja karyawan. Krisis moneter ini terjadi karena adanya pemberhentian kerja sama perusahaan dengan beberapa produk yang didistribusikan oleh CV. Karya Mitra Sukses. Tetapi pada tahun yang sama di bulan Desember kinerja karyawan sempat menduduki di skala 80 dan hanya bertahan hingga satu bulan saja, selanjutnya kinerja karyawan mengalami penurunan kembali.

Peran seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pemimpin CV. Karya Mitra Sukses menerapkan gaya kepemimpinan Direktif. Gaya kepemimpinan ini membuat beberapa karyawan di perusahaan menjadi kurang nyaman karena gaya kepemimpinan ini memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan bawahannya sehingga karyawan sedikit sulit untuk berkomunikasi dengan pemimpin yang berakibat karyawan kurang yakin dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Pemimpin juga memiliki sifat yang mendominasi sehingga karyawan segan dan memiliki jarak dengan pimpinan. Karyawan yang tidak terbiasa dengan sifat kepemimpinan tersebut akan merasakan ketidaknyamanan dan berakibat pada nilai kinerja yang menurun. Gaya kepemimpinan yang baik dan benar akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja semaksimal mungkin yang karyawan miliki dan perusahaan harapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2017) bertolak belakang dengan hasil penelitian ini. Penelitian ini menyatakan hasil yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mitra Sukses”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas masalah yang dirumuskan adalah “Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mitra Sukses?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mitra Sukses.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Bagi peneliti yang akan datang adalah sebagai salah satu sumber wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam peranan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2003). *Strategic Resource Management (A Guide to Action)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Bakara. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan*. *Jurnal Ilman*, Vol. 3No. 2, 9–15.
- Bernardin, H, dan Russell, J. E. (2013). *Human Resources Management; Experintal Approach*. Singapore: McGraw Hill.
- Cahyono, Wandra Agus., Hamid, Djambur., dan Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)*. *Administrasi Bisnis*, Vol. 33No. 2.
- Covey, S. (2008). *The 8<sup>th</sup> Habit. Melampui, Efektivitas, Menggapai Keagungan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fajrin, Istiqomah Qadriani dan Susilo, Heru. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, no. 4, 117-124.
- Gunawan, Indra. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA JAKARTA*. *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (KNIT)*, Vol 3, No. 1, 157-164.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Edisi Keuda. Yogyakarta: BPF.
- Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M.S . (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan Produktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. . (2001). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (Tenth Edit). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol 3 No. 3, 161-169.

- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta)*. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, 103–122.
- Kaswan. (2019). *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan Untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Bandung: Alfabeta.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2010). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3 No. 7, 1268–1272.
- Kurniawan, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. 9 No. 1, 33–48.
- Maridana, A. dan Purwanti. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Panasonic Gobel Energy Indonesia ( Study Kasus Departemen Component F1 )*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 3No. 2, 40–51.
- Maryam. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks.
- Ramadhany, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda)*. *Jurnal Psikoborneo*, Vol. 5No. 2, 8.
- Rivai, Veithzal. dan Basri, A. F. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Roscahyo, A., & Prijati. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 2 No. 12.
- Saputro, G. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood*. *Jurnal Agora*, Vol.5No. 3.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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*, Vol. 42 No. 1, 189–198.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Yohanes. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 2, No.1, 12-22.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. *Jurnal "Acta Diurna"*, Volume III. No.4.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3, 208–216.
- Utomo, L.B., & Saragih, H.R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap*

*Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol. 4, No. 1, 902-908.

Yanuarita, H. A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Kadiri Kota Kediri Jawa Timur (Leadership Style Influence on Performance Lecturer Kadiri University of Kediri in East Java. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, Vol. 7, No. 1, 63-72.

Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.

Zebua, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang. Jurnal Media Mahardika*, Vol. 5 No. 3, 295–304.

