

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**



Skripsi Oleh :

**Andika Setiawan**

**01011381621220**

**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 BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

Disusun oleh:

Nama : Andika Setiawan  
Nim : 01011381621220  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



: 14 Agustus 2020

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

Tanggal

Anggota



: 14 Agustus 2020

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP : 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

Disusun Oleh:

Nama : Andika Setiawan

NIM : 01011381621220

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 September 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 24 September 2020

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

Anggota



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

NIP. 198104022008011013

Anggota



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

NIP. 198104012014092001

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 : Andika Setiawan  
NIM : 01011381621220  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 24 September 2020

Adalah benar hasil karya 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, 24 September 2020  
Pembuat Pernyataan



Andika Setiawan  
NIM. 01011381621220

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Hanya kepada Allah aku mengadakan kesusahan dan kesedihanku  
( Q.S Yusuf ; 86 )*

*Mereka yang jatuh dan bangun karena keringat dan darah mereka sendiri, bukan  
karena orang tuanya! Lebih kuat dimanapun mereka berdiri*  
**Bob Sadino**

*Money is number and number never end. If it takes money to be happy. Your  
search for happiness will never end.*  
**Bob Marley**

*La Bagian Galo  
Rodo "S"*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ **Ayah saya Casriwan dan Ibu terhebat  
Sunarti**
- ❖ **Wawak**
- ❖ **Teman dan Sahabat perjuangan**
- ❖ **Para Dosen Pembimbing dan Pengajar  
saya yg telah mendidik saya selama ini**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
2. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
3. **Wita Farla WK, S.E., M.M.** selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
4. **Kedua Orang Tua, Ayahanda Casriwan dan Ibu terhebat Sunarti.** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
5. **Saudaraku tersayang Deni Septiawan Dan Dicky Wahyudi.** Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepada ku.
6. **Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi.** yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.

7. **Terkhusus Wawak**, terima kasih telah banyak membantu secara moril dan materi selama masa perkuliahan ini dan untuk, **Ayuk Dan Ajik** terima kasih juga sudah banyak membantu saya selama ini.
8. **My Partner Terbaikku Fathir Muhammad S.E**, Terima kasih atas segala bantuan yg telah diberikan secara moril dan materi selama ini hingga akhirnya kita bisa menyelesaikan skripsi ini secara bersamaan
9. **Sahabat Terbaikku PK (76 C) Fengky Fernando S.E Rizki Akbar S.E Ahmad Faris S.E Herza Satrio S.E Rodo Azhari S.E Yansen S.E Varez Dan Sahabat Paling Cantik Fika** yang selalu membantu. Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
10. **Saudaraku Di Masa SMA Leo Wendi Andre Anggik Rafi Wildan Gusti Iki B Dan Teruntuk Bunda** Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan membantu secara moril.
11. **KINGSMAN : Ekky Naughty Boni Semeggy Iam** Terima kasih untuk kalian yang telah menjadi sahabat sekaligus saudara terbaik dimasa perkuliahan ini
12. **Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan untuk penulis.**

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya serta dalam dunia pendidikan.

Palembang, 24 September 2020  
Penulis,



Andika Setiawan  
NIM. 01011381621220



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan divisi produksi di PT. Sriwijaya Alam Segar yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 36 orang seluruh karyawan divisi produksi di PT Sriwijaya Alam Segar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner 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***

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION PART OF PT. FRESH NATURAL SRIWIJAYA***

*This study aims to determine and analyze how the influence of leadership style on employee performance at PT. Sriwijaya Alam Segar. The population of this study is the entire number of production division employees at PT. Sriwijaya Alam Segar, totaling 36 people. The sampling technique of this study used a saturated sample (census), thus the sample of this study was 36 employees of all production division employees at PT Sriwijaya Alam Segar. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant influence between leadership style on employee performance.*

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

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Andika Setiawan

NIM : 01011381621220

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Skripsi :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua



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

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andika Setiawan  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 29 April 1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jalan Cinde Welan Lr Kebon No 71  
Email Address : andikastwn29@gmail.com



### Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 160 (2002-2008)  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 (2008-2011)  
Sekolah Menengah Atas : SMK Negeri 1 (2012-2015)  
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2016-2020)

### Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (2017-2020)

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
BAB II .....	15
2.1 TINJAUAN PUSTAKA .....	15
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	15

2.1.1.2	Macam-macam Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.1.3	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.1.4	Fungsi Gaya Kepemimpinan .....	20
2.1.2	Kinerja.....	22
2.1.2.1	Pengertian Kinerja.....	22
2.1.2.2	Dasar Ukuran Kinerja.....	25
2.1.2.3	Tipe Ukuran Kinerja .....	26
2.1.2.4	Indikator-Indikator Kinerja .....	27
2.1.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu .....	29
2.3	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4	Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III.....</b>		<b>34</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2	Rancangan Penelitian .....	34
3.3	Jenis Data.....	35
3.3.1	Data Kualitatif .....	35
3.3.2	Data Kuantitatif.....	35
3.4	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1	Sumber Data. ....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5.1	Kuesioner .....	36
3.6	Populasi dan Sampel.....	36

<b>3.7 Variabel Dan Definisi Operasional.....</b>	<b>37</b>
3.7.1 Definisi Variabel.....	37
3.7.2 Definisi Operasional.....	38
<b>3.8 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>3.9 Uji Validitas Dan Realibilitas.....</b>	<b>40</b>
3.9.1 Uji Validitas .....	40
3.9.2 Uji Realibilitas .....	40
<b>3.10 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>41</b>
3.10.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	41
<b>3.11 Koefisien Korelasi (r).....</b>	<b>41</b>
<b>3.12 Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</b>	<b>42</b>
<b>3.13 Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>43</b>
3.13.1 Secara Parsial Digunakan Uji t.....	43
<b>BAB IV .....</b>	<b>44</b>
<b>PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>44</b>
4.1.1 Sejarah PT. Sriwijaya Alam Segar .....	44
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	45
4.1.3 Struktur Organisasi .....	47
<b>4.2 Hasil Penelitian.....</b>	<b>48</b>
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	48
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian .....	51
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	51
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	53
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	54
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	54
4.2.3.2 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	58
4.2.4 Hasil Teknik Analisis Data.....	62
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	62
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..	64
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	65
4.2.5.1 Hasil Uji t .....	65
4.2.6 Pengujian Hipotesis .....	66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN .....	69
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN.....	73



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan .....6</b> <b>PT. Sriwijaya alam segar</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018 .....7</b> <b>PT. Sriwijaya alam segar</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 1.3 Target Dan Realisasi Pencapaian Produksi Pada tahun 2018 .....9</b> <b>PT. Sriwijaya alam segar</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. Sriwijaya alam segar</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.....47</b> <b>Variabel Gaya Kepemimpinan (X)</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....51</b> <b>Variabel Kinerja (Y)</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana .....55</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) ..... dan Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji t .....</b>	<b>58</b>

# **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 Sriwijaya Alam Segar yang terletak di jalan tanjung api-api desa gasing Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang industri makanan yaitu mie instan dan mempunyai merek yakni mie sedap dan mie sukses yang cukup terkenal di indonesia. PT. Sriwijaya Alam Segar . Perusahaan ini memiliki ratusan karyawan yang bekerja di berbagai divisi, Penulis dalam penelitiannya hanya mengambil sampel dari karyawan yang bekerja di Divisi *Produksi* sebanyak 36 orang (data tahun 2019).

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sriwijaya Alam Segar 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. Sriwijaya Alam Segar melakukan mogok kerja lantaran pemimpin di PT. Sriwijaya Alam Segar 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. Sriwijaya Alam Segar yang belum mencapai target yang ditentukan perusahaan (Tabel 1.3), 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 Sriwijaya Alam Segar Divisi Produksi (Tabel 1.2) 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 Sriwijaya Alam Segar.

Berikut data jumlah karyawan PT Sriwijaya Alam Segar pada tahun 2019:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan**  
**PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PENDIDIKAN</b>
1.	Manajer	1	S1
2.	Koordinator	2	S1
3.	Kantor		
	1. Krani Laboratorium	2	S1
	2. Krani Sortsasi/Seleksi	2	SMA/SMK
	3. Krani Timbang Produksi	3	D3
	4. Krani Gudang	2	SMA/SMK
4.	Lapangan		
	1. Mandor Produksi	2	D3
	2. Analist Material Balance	3	D3
	3. Analist Produksi	3	D3
	4. Analist Air	2	D3
	5. Kepala Mekanik	4	D3
5.	Karyawan Harian Tetap		
	1. Pembantu mekanik	2	SMA/SMK
	2. Security	1	SMA/SMK
	3. Operator Operasional produksi	3	SMA/SMK
	4. Mandor Perawatan	4	SMA/SMK
<b>JUMLAH KARYAWAN</b>		<b>36</b>	

*Sumber : PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR Divisi Laboratorium Produksi mempunyai 36 karyawan. Bisa kita lihat bahwa terdapat latar belakang pendidikan yang di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan lulusan SMA/SMK dan Diploma 3. 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. SRIWIJAYA ALAM SEGAR 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. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total			Persentase Kehadiran (%)
				HK Efektif	HK Kerja	HK Absen	
1	Januari	36	26	936	898	38	96
2	Februari	36	23	828	828	-	100
3	Maret	36	25	900	882	18	98
4	April	36	24	864	846	15	98
5	Mei	36	24	864	864	-	100
6	Juni	36	15	540	388	152	72
7	Juli	36	26	936	907	29	97
8	Agustus	36	25	900	891	9	99
9	September	36	24	864	864	-	100
10	Oktober	36	27	972	933	39	96
11	November	36	25	900	855	45	95
12	Desember	36	24	864	570	294	66
<b>Total</b>			<b>288</b>	<b>10.368</b>	<b>9.726</b>		

*Sumber : PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR 2019*

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan pada tahun 2019 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 66% disebabkan oleh banyaknya karyawan yang mengambil cuti tahun baru . Sedangkan pada bulan Juni persentase kehadiran karyawan hanya 72 % 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. SRIWIJAYA ALAM SEGAR

**Tabel 1.3**  
**Target Dan Realisasi Pencapaian Produksi**  
**Pada tahun 2018 PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Keberhasilan (%)
Januari	7.167.190	11.176.830	155
Februari	5.322.000	8.003.120	150
Maret	5.359.180	7.252.820	135
April	5.870.330	5.803.810	98
Mei	7.312.510	7.384.080	100
Juni	7.576.140	4.792.950	63
Juli	7.325.690	6.141.590	83
Agustus	9.202.200	8.336.430	90
September	12.468.990	9.481.940	76
Oktober	14.713.610	11.387.190	77
November	13.125.110	9.115.100	69
Desember	11.618.890	1.675.880	14
<b>Total</b>	<b>108.075.075</b>	<b>90.551.740</b>	<b>83</b>

*Sumber : PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR 2019*

Pada Tabel 1.3 di atas data target, realisasi, dan persentase pencapaian target produksi pada tahun 2019 di PT.SRIWIJAYA ALAM SEGAR . 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 realisasi sebesar 14%, 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. Sriwijaya Alam Segar tergolong rendah karena mereka belum dapat memenuhi target yang ditetapkan 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. Sriwijaya Alam Segar dan Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Target Produksi Pada Tahun 2018 PT. Sriwijaya Alam Segar. 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, Agus, & Shinta, 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.

Penelitian menurut ((Nurdin, 2011)) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017)) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut((Ramadhany, 2017)) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh 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.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di uraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sriwijaya Alam Segar?”

## **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 Bagian Produksi Pada PT. Sriwijaya Alam Segar”

## **1.4 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penambah pengetahuan dan penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh saat kuliah dengan praktik yang diterapkan secara langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia di PT Sriwijaya Alam Segar.

### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Sriwijaya Alam Segar untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa dimasa mendatang, lebih dari itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- 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.
- Nurdin, R. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di rsud namlea kabupaten buru provinsi maluku. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku*, 1–9.
- 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*.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda). *Psikoborneo*, ISSN : 2477-2666, 5(2), 8.
- 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.

- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
- 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.