

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KARUNIA PONDASI PERKASA**



Skripsi Oleh:

Rachmat Abdillah

(01011381722238)

Ekonomi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

KAMPUS PALEMBANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA
PONDASI PERKASA

Disusun oleh :

Nama : Rachmat Abdillah

NIM : 010113817222238

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

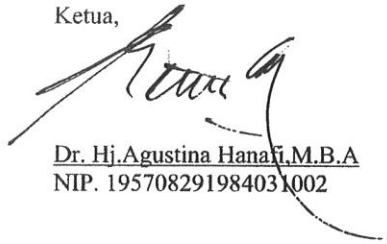
Disetujui dalam melanjutkan perbaikan ujian komprehensif :

Tanggal Persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Tanggal :

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 1195607011985031003

Tanggal :

Anggota



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Karuinia Pondasi Perkasa**

Disusun oleh:

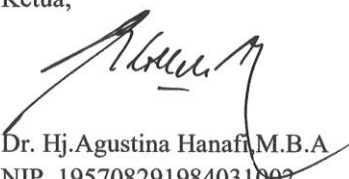
Nama : Rachmat Abdillah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381722238
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen

Sumber Daya Manusia Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal: _____


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,

Tanggal: _____


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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA PONDASI PERKASA

Disusun oleh :


Nama : Rachmat Abdillah
NIM : 01011381722238
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/12.21


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 November 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 Desember 2021
Panitia Ujian Komprehensif


Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002

Anggota,

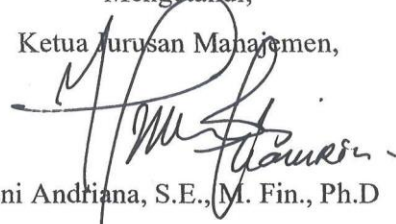

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Anggota,


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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,


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

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rachmat Abdillah
NIM : 01011381722238
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa.”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A,
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Penguji : Wita Farla WK, S.E., M.M

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 Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 15 Desember 2021



Rachamt Abdillah
01011381722238

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga sayadapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program StrataSatu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemuibeberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhirkata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 02 Desember 2021

Rachmat Abdillah

01011381722238

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini:

1. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
2. Ibu Dr.Hj.Agustina Hanafi.,M.B.A, selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing akademik saya yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs.Yuliansyah M.Diah, M.M, selaku dosen pembimbing 2 saya yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D., dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya .
7. Sahabat kuliah grup ngampus, warung cici squad, teman teman manajemen kampus bukit yang telah memberikan motivasi dan telah membantu dalam melancarkan kegiatan penelitian ini dari mulai awal sampai akhir pengerjaan skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Rachmat Abdillah
NIM : 01011381722238
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa

ASII
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/12.21.

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

Palembang, 15 Desember 2021
Pembimbing Skripsi

Ketua,

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 1195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

An.

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	Rachmat Abdillah
NIM	01011381722238
Jenis Kelamin	Laki -Laki
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 16 Juni 1999
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Jl. ,Wirosentiko No 16 lr.jambi
Email	Mamatsky16@gmail.com
No. Hp	085832927620
Riwayat Pendidikan	
2004-2010	SD Negeri 04 Bekasi
2010-2013	SMP Yadika 08 Jatimulya
2013-2016	SMA Yadika 08 Jatimulya
2017-2021	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA PONDASI PERKASA.

Oleh:


Rachmat Abdillah

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/12.21.

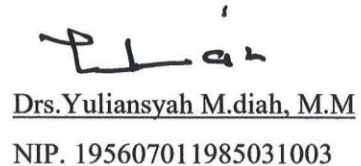
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa yang berjumlah 42 Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan PT.Karunia Pondasi Perkasa. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan situasional *Telling-Direktif* yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja Karyawan di PT.Karunia Pondasi Perkasa.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja

Ketua,


Dr.Hj. Agustina Hanafi M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,


Drs. Yuliansyah M. diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

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

ABSTRACT

**THE EFFECT OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. KARUNIA PONDASI PERKASA**

By: Rachmat Abdillah

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PADJARAN
20/12.21


This study aims to determine the effect of situational leadership style on the performance of employees of PT. Karunia Pondasi Perkasa. The population in this study is the entire number of employees of PT. Karunia Pondasi Perkasa, totaling 42 employees. This study uses a saturated sampling technique. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires and the analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that situational leadership style has a significant effect on the positive performance of employees of PT. Karunia Pondasi Perkasa. Suggestions that can be given from this research are leaders can apply the Telling-Directive situational leadership style that can influence and improve employee performance at PT. Karunia Pondasi Perkasa.

Keyword: Situational Leadership Style, employee performance

Advisor I


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Advisor II


Drs. Yuliansyah M. diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Acknowledge by,

Head of Management Department,


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

NIP. 197509011999032001

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Kepemimpinan	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2 Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 18	
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Berpikir	22
2.4 Hipotesis	22
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2 Rancangan Penelitian	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Populasi dan Sampel	25
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	26
3.7 Uji Statistik	27
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	28
3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)	28

3.8 Uji Hipotesis	29
3.8.1 Uji t.....	29
3.9 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	29
3.9.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
BAB IV	31
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1 Sejarah PT. Karunia Pondasi Perkasa	31
4.1.2. Visi dan Misi PT. Karunia Pondasi Perkasa	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	33
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian	35
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data.....	52
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.2.6. Pengujian Hipotesis	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengerjaan Proyek PT.Karunia Pondasi Perkasatahun 2018-2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Skor/Nilai Pedapat Responden dari Hasil Kuesioner.....	26
Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden BerdasarkanUsia.....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan LamaBekerja.....	35
Tabel 4.5 HasilUjiValiditasVariabel Gaya Kepemimpinan Situasional(X).....	36
Tabel 4.6 HasilUjiValiditasVariabel Kinerja (Y).....	36
Tabel 4.7 HasilUjiReliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	37
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional.....	38
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	42
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	32

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 dan 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni,(2015) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan teori Gaya Kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard dalam (Siswanto dan Hamid 2017) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Situasional yang didasarkan hubungan saling mempengaruhi antara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat bentuk gaya kepemimpinan Situasional yaitu Gaya Kepemimpinan Telling-

Directing, Gaya Kepemimpinan Selling-Coaching, Gaya Kepemimpinan Partisipatif-Supporting, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif.

Masalah yang biasanya dihadapi oleh perusahaan yaitu masih belum optimalnya Gaya Kepemimpinan Situasional 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.

Penelitian ini mengambil objek di PT Karunia Pondasi Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pemasangan (Pemasangan Tiang Pancang) sebagai sub.kontraktor khususnya pada proyek pemerintah maupun swasta pada project tGedung, Jembatan, Tower BTS, Rumah, Ruko, Hotel dan Sejenisnya yang berkantor di Jl.H.Jampang No.04,RT.001 RW009 KEL Jatimulya Kota Bekasi 17515.

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian Jum'at 18 Desember 2020 menemukan bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki kematangan/kemampuan dan kemauan/motivasi yang rendah gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Karunia Pondasi Perkasa adalah gaya kepemimpinan delegatif yang mendelegasikan kekuasaan kepada bawahannya, dimana terlihat kurang baik dari tidak tercapai target perusahaan dapat diasumsikan bahwa kurangnya arahan serta

dukungan dari pemimpin dan kemampuan/kematangan karyawan yang tentunya dibutuhkannya 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 meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Pengerjaan Proyek PT.Karunia Pondasi Perkasa Tahun
2018 – 2020

Tahun	Pengerjaan Proyek		Pencapaian (%)
	Target	Realisasi	
2018	25	22	88
2019	25	21	84
2020	25	18	72

Sumber : PT Karunia Pondasi Perkasa, 2020

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa hasil pengerjaan proyek dalam 3 tahun terakhir belum ada yang memenuhi target. Pada tahun 2018, target sebanyak 25 unit tetapi target yang terpenuhi hanya 22 unit. Pada tahun 2019, target sebanyak 25 unit tetapi target yang terpenuhi hanya 21 unit. Pada tahun 2020, target sebanyak 25 unit tetapi target yang terpenuhi hanya 18 unit. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan penurunan pengerjaan proyek. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa

penurunan kinerja karyawan adalah penyebab tidak tercapainya target pengerjaan proyek. dan Gaya Kepemimpinan adalah salah satu indikator yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto dan Hamid,2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Tampi 2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan situasional 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. Penelitian menurut Saputri&Andayani,(2018) 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.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis ingin meneliti kembali penelitian yang dilakukan oleh (Khairizah, Noor, dan Suprpto 2010) dengan menggunakan teori Gaya Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Hersey&Blanchard,(2015) yaitu teori GayaKepemimpinan *Telling-Direktif*, Gaya Kepemimpinan *Selling-Choacing*, Gaya Kepemimpinan *Participatif/Supporting* dan

Gaya kepemimpinan *Delegatif*, dimana teori gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan masalah yang sedang dialami oleh Objek yang diteliti. Objek yang diteliti sendiri merupakan karyawan PT Karunia Pondasi Perkasa. Pemilihan objek ini dikarenakan dari jurnal-jurnal tersebut belum terdapat penelitian mengenai gaya kepemimpinan di PT Karunia Pondasi Perkasa.

Berdasarkan latar belakang yang ada, melalui penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Situasional dengan kinerja karyawan PT Karunia Pondasi Perkasa dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan situasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Karunia Pondasi Perkasa”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat di rumuskan masalah yaitu : “Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Pondasi Perkasa?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Karunia Pondasi Perkasa”

1.4. Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber wawasan dan informasi bagi peneliti selanjutnya, mengenai manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi terutama dalam peranan gaya kepemimpinan Situasional mempengaruhi kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT.Karunia Pondasi Perkasa mengenai gaya kepemimpinan Situasional yang harus diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimbola, ODUNLAMI, Samuel, 'The Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria', *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6 (2017), 5–13
- Fajrin, Istiqomah Qodriani, dan Heru Susilo. 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): 117–24.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 , 429-454.
- Haryanto, Dwi. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta." *SMART – Study & Management Reseach* X(3): 55–65.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"* , 1-13.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, dan Agung Suprpto. 2010. "Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)." *jurnal Administrasi Publik* 3(7): 1268–72.

- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 , 955-963.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3 , 939-949.
- Nawoseing'ollan, Daniel, and Josse Roussel, 'Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya', *International Journal of Business and Social Science*, 8 (2017), 82–98
- 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): 2155–66.
- Putra &Subudi (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Journal Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia.
- Rivai, V. (2015). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers.
- Robbins. 2017. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. kelima.
- Saputri, Rahayu, and Nur Rahmah Andayani, ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam’, *Journal of Applied Business Administration*, 2 (2018), 307–16
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.
- Siswanto, Rendyka, dan Djambur Hamid. 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): 189–98.
- Tampi, Bryan Johannes. 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.

Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Rajagrafindo Persada.

Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* , 208-216.

Veliu, Liridon, Mimoza Manxhari, Visar Demiri, and Liridon Jahaj, ‘The Influence of Leadership Styles on Employee’S Performance’, *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31 (2017), 59–69

Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 , 99-110.

Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*, Volume IV Nomor 1 , 96-112.

