

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA LILIN MUSI
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

DAMAYANTI

01011181320077

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Damayanti
Nim : 01011181320077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

30 Januari 2016

Tanggal

09 Maret 2016

Dosen Pembimbing

Ketua



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

NIP : 195307071979032001

Anggota



Dr. Agustina Hanafi M.B.A

NIP : 195708291984032003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Damayanti

NIM : 01011181320077

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 29 maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 29 Maret 2018

Ketua

anggota

Anggota


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


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. : 195708291984032003


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

Mengetahui
Ketua Jurusan


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Damayanti
NIM : 01011181320077
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wahana Lilin Musi Palembang

Pembimbing:

Ketua : Prof.BadiaPerizade,M.B.A.,Ph.D.

Anggota : Dr. Agustina Hanafi M.B.A

Tanggal Ujian : 29 maret 2018

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan 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 kesarjanaan

Indralaya, 29 Maret 2018

buat pernyataan



amayanti

NIM 01011181320077

ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG**

Oleh:

Damayanti

Prof. Dr. Badia Perizade, M,B,A.,Ph,D;Dr. Agustina Hanfi, M,B,A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh karyawan terdiri dari 73 orang menjadi responden di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Saran yang diberikan agar tercipta kondisi kerja yang baik adalah seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang sedang berlangsung

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, April 2018

Ketua,

Anggota,



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

NIP : 195708291984032003



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP : 195708291984032003

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG**

By:

Damayanti

Prof. Dr. Badia Perizade, M,B,A.,Ph,D;Dr. Agustina Hanfi, M,B,A

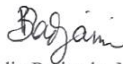
This research aimed to know the influence of leadership style on employee performance at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The respondent of in this research are using a census method, all of the employees consist of 73 were became respondents at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The method of data collecting used in this research is primary data which derived from questionnaire. The technique of data analysis test which using simple linear regression test. Based on the analysis test could be concluded that leadership has positive and significant on employee performance at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The suggestion which could be given to make a better work condition is the leader must to be able to adjust the style of leadership with the situation of the employee

Keywords: Style of Leadership, Performance

We have agree to be placed on the abstract sheet.

Palembang, April 2018

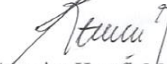
Advisor,



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

NIP : 195708291984032003

Vise Advisor,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP : 195708291984032003

Knowing,
Business Management Academic Programs



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Damayanti
NIM : 01011181320077
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wahana Lilin Musi Palembang

Pembimbing:

Ketua : Prof.BadiaPerizade,M.B.A.,Ph.D.

Anggota : Dr. Agustina Hanafi M.B.A

Tanggal Ujian : 29 Maret 2018

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan 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 kesarjanaan

Indralaya, 29 Maret 2018

Pembuat pernyataan

Damayanti
NIM 01011181320077

MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

Man Jadda wajada

(siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan
mendapatkan hasil)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Universitas Sriwijaya
- Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Ayahanda Irfan Dan Ibunda Tuti Ernita
- Saudara dan Kerabat Keluarga
- Seluruh Teman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wahana Lilin Musi Palembang”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufik, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Welly Nailis, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonommi Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D dan Dr.Agustina Hanafi, M.B.A** selaku Dosen Pembimbing terima kasih atas segala bantuan Bapak yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta

memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. **Apriyadi Cahyadi, S.E M.M**, selaku dosen penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. **Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Unsiversitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan selama ini.
9. **Ayahanda Herman dan Ibunda Susi Rawati**, sosok orang tua yang hebat yang tidak pernah lelah untuk berjuang. Saya berada dalam pencapaian hingga sekarang ini tidak luput dari do'a tulus cinta dan kesabaran yang tercurah setiap harinya. Cinta yang kalian berikan akan menjadi bekal yang abadi dalam menjalani hidup dimasa depan.
10. **Saudaraku**, Siti Aminah, Adam Malik, Fitri Pratiwi dan Zahra Aurora Azura dan kerabat lainnya yang senantiasa memberiku dekungan dan doa.
11. **Kekasihku**, Tungki Ariwibowo, terima kasih sudah selalu sabar membimbing dan selalu memberikan semangat, motivasi dan doa sehingga saya berada dalam pencapaian ini.
12. **Sahabat Seperjuangan**, Nevia putrid anggraini, Miftahul jannah, Anggriani marsela, Shintia kemalasari, Bella tessalonika turnip, Lilik mardiana, Luki Nurhabibah, Dede sutra, dan Muhammad raden firdaus dan seluruh teman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2013, Terima kasih atas

perjuangan yang kita lalui bersama, Semoga kita sukses dan mampu mencapai apa yang kita cita-citakan.

13. **PT. Wahana Lilin Musi Palembang**, terima kasih khususnya kepada bapak Adi yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian dan memberikan berkat serta rahmat kepada kita semua, Aamiin.

Penulis,

Damayanti

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG

Oleh:

Damayanti

Prof. Dr. Badia Perizade, M,B,A.,Ph,D;Dr. Agustina Hanfi, M,B,A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh karyawan terdiri dari 73 orang menjadi responden di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Wahana Lilin Musi Palembang. Saran yang diberikan agar tercipta kondisi kerja yang baik adalah seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang sedang berlangsung

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, April 2018

Ketua,

Anggota,

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

Dr. Agustina Hanafi. M.B.A

NIP : 195708291984032003

NIP : 195708291984032003

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.WAHANA LILIN MUSI PALEMBANG

By:

Damayanti

Prof. Dr. Badia Perizade, M,B,A.,Ph,D;Dr. Agustina Hanfi, M,B,A

This research aimed to know the influence of leadership style on employee performance at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The respondent of in this research are using a census method, all of the employees consist of 73 were became respondents at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The method of data collecting used in this research is primary data which derived from questionnaire. The technique of data analysis test which using simple linear regression test. Based on the analysis test could be concluded that leadership has positive and significant on employee performance at PT.Wahana Lilin Musi Palembang. The suggestion which could be given to make a better work condition is the leader must to be able to adjust the style of leadership with the situation of the employee

Keywords: Style of Leadership, Performance

We have agree to be placed on the abstract sheet.

Palembang, April 2018

Advisor,

Vise Advisor,

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

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP : 195708291984032003

NIP : 195708291984032003

Knowing,
Business Management Academic Programs

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Damayanti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Kayuagung, 10 Juli 1995

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jln. H.M Yusuf Singedekane No.115 RT.08 Kel.
Jua-jua Kayuagung Sumatera Selatan.

Alamat Email : damay0233@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 20 Kayuagung

SMP : SMP Negeri 1 Kayuagung

SMA : SMA Negeri 1 Kayuagung

S-1 : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi : - Anggota HMBS (Himpunan Mahasiswa OKI)
- Anggota Ikatan Manajemen Unsri
(IKAMMA 2013)

Daftar isi

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Teoritis	9
 BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	 10

2.1 Landasan Teori	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2 Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.3 Teori Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Fungsi Kepemimpinan	16
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.2.3 Indikator- Indikator Kinerja	19
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.....	20
2.3 Penelitian Tedahulu	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	24
2.5 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN 26

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Rancangan Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.1.1. Jenis Data.....	26
3.1.2 Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	27
3.4.1 Kuisioner	27

3.4.2 Wawancara	28
3.5 Populasi dan Sampel.....	28
3.5.1 Populasi	28
3.5.2 Sampel	29
3.6 Definisi Operasional dan Pengumpulan Variabel.....	29
3.6.1 Variabel Penelitian	29
3.6.1.1 Variabel Dependen	29
3.6.1.2 Variabel Independen	29
3.6.2 Definisi Operasional	29
3.6.3 Skala Pengukuran Variabel	29
3.7 Teknis Analisi Data	31
3.7.1 Uji Validasi.....	31
3.7.2 Uji Reabilitas	31
3.7.3 Analisi Regresi Linier Sederhan.....	32
3.7.4 Uji Hipotesis.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 34

4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	34
4.1.1 Profil Perusahaan.....	34
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	34
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	35
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2.1.2 Usia Responden.....	36
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	36

4.2.1.4 Status Pernikahan Responden	37
4.2.1.5 Masa Kerja Responden.....	38
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	39
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	39
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.3.1 Hasil Uji Validasi	43
4.2.3.2 Hasil Uji Reabilitas	44
4.2.4 Hasil Uji Statistik	45
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	45
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	47
4.2.5.1 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	47
4.3 Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan	4
Tabel 1.2 Data Absensi tahun 2016	4
Tabel 1.3 Data Yang Mendapat Teguran Akibat Datang Terlambat tahun 2015-2016	7
Tabel 2.3 Data Absensi	23
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	37
Tabel 4.4 Status Pernikahan Responden	37
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	38
Tabel 4.6 Hasil Analisa Responden Atas Pernyataan 1-9 variabel (X)	40
Tabel 4.7 Hasil Analisa Responden Atas Pernyataan 1-6 variabel (Y)	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	55
Lampiran 2. Tabul Kuisisioner	57
Lampiran 3. Hasil Pengelolaan Data Penelitian.....	59
3.1 Frekuensi Profil Perusahaan.....	59
3.2 Frekuensi Variabel Penelitian	60
3.3 Hasil Uji Validasi dan Reabilitas	67
3.4 Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linier Sederhana	69

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi, Fauzan (2010). Menurut Gibson (2005), kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk mengerakan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, atau sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita, Ramadhani (2009). Menurut Northouse (2013) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi sekelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatankekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut, Fauzan (2010). Penetapan kepemimpinan sebagai proses bearti bukan sifat yang ada didalam diri pemimpi tetapi suatu proses transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengiktnya. Menurut Northouse (2013), Proses menyatakan bahwa pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikutnya. Kepemimpinan pada hakikatnya menurut Kartono (2013) adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan bersma.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap dan kinerja, Hal tersebut juga berlaku di PT Wahana Lilin Musi.

PT. Wahana Lilin musi (WALI) di dirikan pada tanggal 18 september 2013 yang merupakan cabang retail *OPetro*) PT. *Ocean Petro Energi* (perusahaan ini mempunyai 73 karyawan, PT. WALI menjalankan usaha niaga umun bahan bakar minyak. Perusahaan ini terkonsentrasi pada wilayah yang masih terdapat kesenjangan *supply* dan *demand* di wilayah sumatera, khususnya Sumatera Selatan, Indonesia.

Konsep kegiatan usaha niaga bahan bakar minyak PT.WALI meliputi pembangunan *fuel base supply* dengan menggunakan *floating storage* pada titik - titik kegiatan operasi usaha *customer* yang berada diwilayah yang memiliki tingkat aksesibilitas sulit, mendukung *fuel base supply* dengan menggunakan *feeder* berupa *Landing Carft Tanker Oil Cargo* (LCTOC) dan (SPBO) *Self Propeller Oil Barge*, Menjalankan kegiatan *mobile bunker service*, Menjalankan *In Land Fuel Distribution* pada wilayah wilyah yang telah memiliki dukungan *fuel logistik* terminal, bekerjasama dengan principal, *Spot fuel tranding contract supply*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada PT.WALI penulis menemukan gejala masalah yang dilatarbelakangi kinerja. Berikut daftar karyawan yang diberikan oleh PT.WALI dari hasil wawancara langsung dengan Human Resources Departemant (*HRD*) dan arsip perusahaan.

PT.WALI sendiri mempunyai jumlah karyawan sebanyak 73 orang, berikut ini adalah data jumlah karyawan.

Tabel.1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada Tahun 2016

Jenis	Jumlah
Laki-laki	60 orang
Perempuan	13 orang
Total	73 orang

Sumber: PT Wahana Lilin Musi

Dari hasil wawancara pada saat penelitian, ditemukan fenomena-fenomena terkait dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan kinerja karyawan di PT.WALI seperti :

Tidak adanya ketegasan terhadap karyawan dalam disiplin kerja namun tidak ada sanksi : ketika karyawan datang terlambat ke kantor yang bias dilihat dari table no 1.2 dan 1.3.

Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi.

Tabel 1.2. Data Absensi pada PT.Wahana Lilin Musi

Pada Tahun 2016

Tidak hadir	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Σ	%	Σ	%
Sakit	2	1,46	5	3,65
Tanpa keterangan	3	2,19	5	3,65
Izin	1	0,73	3	2,19
Terlambat	10	7,3	5	3,65
Total	16	11,68	12	13,13

Sumber: PT Wahana Lilin Musi.

Dalam menunjang pengelolaan aktivitas pada PT.WALI, maka salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan hasil kerja karyawan, oleh karena itulah maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja menurun. PT.WALI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minyak yang di dalamnya terdapat beraneka ragam tenaga kerja baik itu berdasarkan tingkat kompetensi maupun jenis kegiatannya yang menurut penulis perusahaan itu perlu untuk diteliti..

**Tabel 1.2. Daftar Karyawan PT Wahana Lilin Musi
Yang Mendapatkan Surat Teguran Akibat Datang Terlambat
Pada Tahun 2015 dan 2016**

No	Nama Bagian	Jumlah yang mendapat teguran	
		Tahun 2015	Tahun 2016
1	SR & Sipil Produksi	2	2
2	Umum	7	10
3	Office boy	2	1
4	Personalia	1	1
Total		12	14

Sumber : Admin PT. Wahana Lilin Musi Palembang

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa dalam kelang satu tahun saja jumlah karyawan yang ditegur oleh Human Resources Departemant (*HRD*) mencapai tahun 2015, 12 orang dan 2016, 14 orang karyawan pada beberapa pembagian pekerjaan pada PT. WALI. Dan paling banyak pada bagian umum jumlah karyawan yang ditegur disbanding bagian lain.

Suatu perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut dapat dilaksanakan. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab lebih besar, Fermatasari (2012). Dalam penerapannya dilapangan konsep kepemimpinan menurut Rivai (2009), sangat dekat sekali hubungannya dengan kekuasaan

pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi dan hubungan.

Dalam hal ini kepemimpinan itu selalu melibatkan orang lain baik bawahan maupun pengikut, karena ketika pemimpin tidak memiliki pengikut maka seorang pemimpin tidak bisa dikatakan pemimpin. Pemimpin harus bisa memberikan pengaruh dan dampak terhadap pengikutnya, untuk selanjutnya kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpi dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanla tanpa daya. Pemimpin disini diharapkan mampu mendelegasikan atau memberikan taggug jawab yang sesuai antar seorang pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang dan adil. Ramadhani (2009). Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini semakin didukung dengan pendapat oleh Kartono (2013), adalah masalah relasi dan pengaruh atara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfugsi mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai suatu tujuan dibutuhkan kinerja yang digunakan sebagai proses untuk mencapai tujuan tersebut sebagai yang disampaikan oleh Gibson bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untu mencapi

tujuan yang ditetapkan, Veithzal (2011), Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Dalam melakukan pencapaian tujuan, pemimpin wajib memberitahukan arahan yang digunakan. Seperti yang diungkap Locke bahwa para pemimpin yang sukses menetapkan contoh-contoh terlibat dalam perilaku simbolik yang memberitahu para pengikut apa yang diharapkan dari mereka, juga memberitahu perilaku mereka yang layak. Sani & Machfudz (2010). Beberapa hal juga disampaikan oleh para ahli tentang hal ini dimana Locke dan Latham menyatakan bahwa untuk mencapai umpan balik yang berguna dan tepat guna, harus ada ukuran kinerja yang cermat untuk menaksir tingkat sasaran yang dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang optimal. Sani & Machfudz (2010). Pemimpin diwajibkan merancang sebuah sistem dimana kinerja karyawan dapat diukur dengan sangat obyektif.

Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki.

Dengan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Lilin Musi** “.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan seperti berikut :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. WALI?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT WALI.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yakni dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Bagi Penelitian Berkelanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait.

Daftar Pustaka

- Balhaqih Muhammad Farzan, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening* Studi PT. Yudishtira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Jurnal Adminika. Volume 7, Nomor-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Davis, K dan Newstrom, 2009. *Prilaku dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Fredinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang Universitas Diponegoro.
- Gibson, R, S. 2005. *Principles Of Multional assessment*. Second Edition. Oxford University Press Inc, New York.
- Harbin, L dan Lippit Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV ALFABETA.
- Hersey, 2009. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Deleprasata.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 2010. *Manajemen Prilaku Organisasi Perdayagunaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Ahli Bahasa Asing. Dharma, Erlangga : Jakarta.
- Inda Yugusna, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501.29. Randu Garut Semarang)*. Jurnal Manajemen Strategi Volume 2, nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Kartini Kartono, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan* : Jakarta PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kartini Kartono, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Unnormal itu?*, Badan Penerbit Rajawali Press 2013 : Jakarta.
- Lerbin, 1992, Dalam Hadi 2007. *Pengertian Wawancara*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Northourse, Peter G, 2013. *Leadership : Theory and Practice*, 6th Edition, Kepemimpinan Penerjemah Ati Cahyani, 2013. Penerbit Indeks : Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan* : Yogyakarta. BPFE.
- Reza Regina Aditia, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar santosa Perkasa Banjarnegara*. Volume 4, nomor 4 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi ketiga : Jakarta, PT Raja Frindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Performance Appraisal*, Badan Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins SP dan Judge, 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.

- Robbin dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi dua belas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sani, Achmad dan Mahfudz Masyhuri, 2010. *Methodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN- Malang Press.
- Sari Novita, 2015. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri*. Jurnal Adminika : 2015 Volume 1, Nomor 2, Program Studi Administrasi Niaga Politeknik Anika Darussalam Palembang.
- Satriowati Elizabet, DKK, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephan King*. Volume 2, Nomor 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang.
- Sujarweni, Wiratna, 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press : Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : Bandung ALFABETA.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif* : Bandung ALFABETA.
- Trang Dewi Sandi, 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA, 2013. Volume 1, Nomor 3, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.