**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

**4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Kegiatan penambangan batubara dilakukan pertama kali oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1918, kemudian diambil alih Pemerintah Jepang tahun 1942. Pengelolaan selanjutnya beralih kepada Pemerintah Republik Indonesia setelah masa kemerdekaan tahun 1945.

Industri batubara pada awalnya hanya merupakan sumber energi kedua setelah minyak bumi. Gagasan untuk menjadikan batubara sebagai sumber energi alternatip bermula saat terjadi embargo ekonomi terhadap Amerika Serikat dan Eropa oleh negara-negara Arab yang melambungkan harga minyak dunia. Mengantisipasi kondisi ini maka pada tahun 1976 pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) mengenai pengembangan batubara sebagai sumber energi alternatip.

Inpres tersebut ditindak lanjuti dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 tahun 1980, dan sebagai implementasi didirikan perusahaan penambangan batubara PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) yang berlokasi di Tanjung Enim, Muara Enim Sumatera Selatan, pada tanggal 2 Maret 1981.

PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero), Tbk selanjutnya disebut PTBA, memiliki cadangan batubara sebanyak 7,3 Milyar ton atau 17 persen dari sumber dayabatubara Indonesia dan merupakan produsen batubara terbesar ke 5 di Indonesia. Selain itu PTBA merupakan pemasok batubara terbesar ke 2 untuk pasar domistik, serta mendistribusikan sekitar 20 persen produknya ke pasar luar Negeri seperti Jepang, Taiwan, Malaysia, Pakistan, Spanyol, Prancis dan Jerman.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 56 tahun 1990, tanggal 30 Oktober 1990, Pemerintah menggabungkan Perum Tambang Batubara yang berlokasi di Sawahlunto Sumatera Barat ke dalam perseroan, dengan demikian PTBA merupakan satu-satunya Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yang melakukan kegiatan penambangan batubara di Indonesia. Selain sebagai perusahaan penambangan batubara, berdasarkan Surat Keputusan menteri Pertambangan dan Energi No. 483/201/M.DJP/1993, PTBA juga ditugaskan sebagai pelopor pengembangan briket batubara.

Sejak 23 Desember 2002, PTBA tercatat sebagai perusahaan publik yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan di Bursa Efek Surabaya. Komposisi kepemilikan saham PTBA saat ini adalah 65 persen saham dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, dalam hal ini adalah Departemen keuangan dan 35 persen dimiliki oleh masyarakat dan kesuksesan PTBA tidak terlepas dari sejarah panjang kegiatan penambangan batubara di Indonesia.

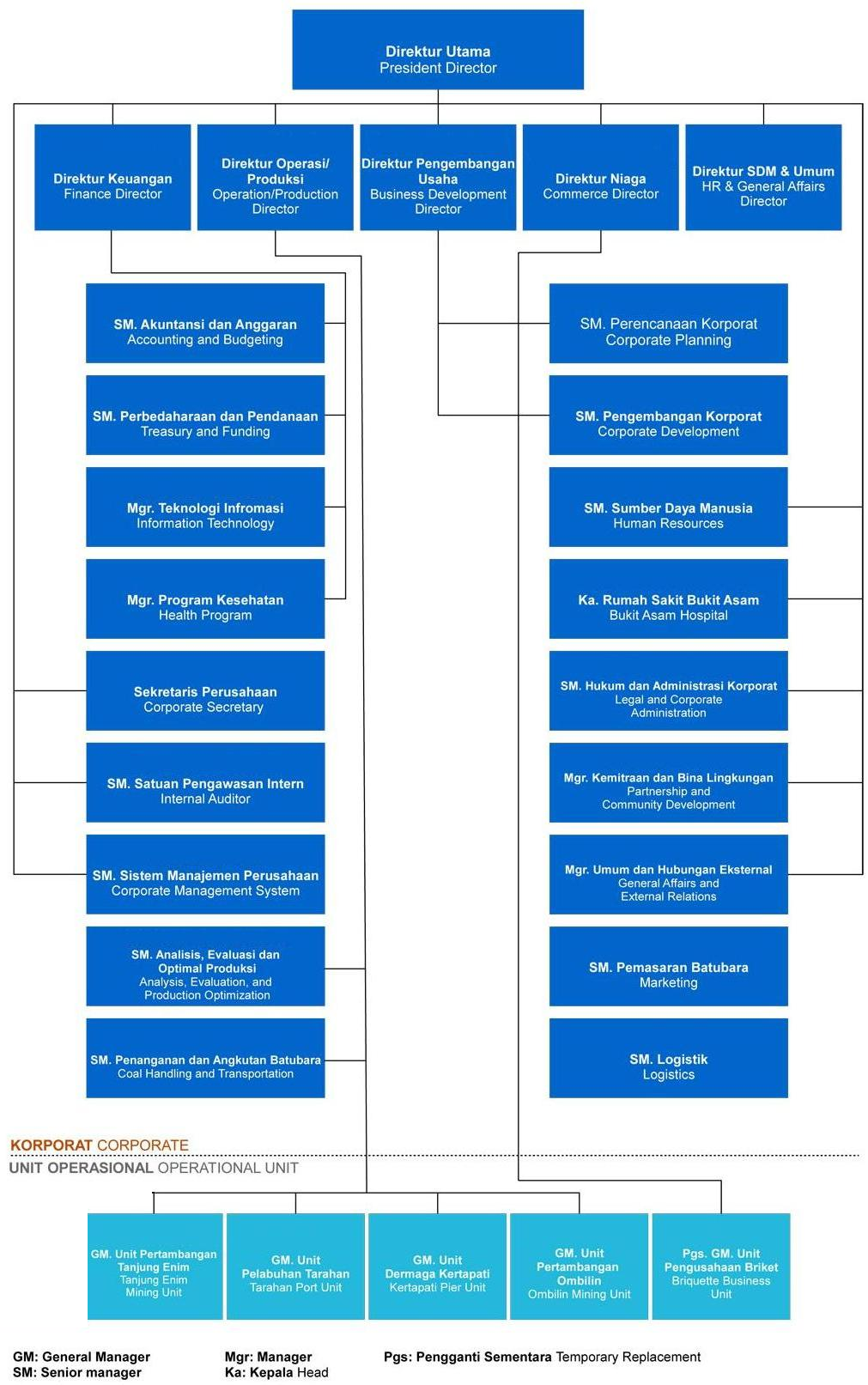
**4.2 Struktur Organisasi**

Manajemen PTBA saat ini dipimpin oleh Direktur Utama yang membawahi 5 (lima) Direktur antara lain Direktur Keuangan, Direktur Niaga, Direktur Operasi/Produksi, Direktur Pengembangan Usaha, Direktur SDM dan Umum. Masing-masing Direktur membawahi Kepala Divisi, untuk General Manager (GM) merupakan jabatan yang berada di posisi unit operasional dan berkordinasi dengan Direktur Operasional/Produksi sedangkan untuk kepala Divisi membertanggungjawabkan kinerjanya kepada Direktur.

Direktur pembina masing-masing mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada Komisaris melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Para Direktur/Direksi diangkat melalui RUPS setiap 5 tahun sekali, tetapi bisa saja digantikan sesuai dengan permintaan pemegang saham mayoritas, jika kinerja pada Direktur tersebut tidak sesuai dengan harapan pemegang saham. Untuk mengevaluasi pencapaian kinerja perusahaan para Direksi selalu mengadakan Reguler Meeting Management (RMM) setiap bulannya, sehingga Para manajemen mengetahui perkembangan dan kemajuan kinerja pada periode tertentu. RMM dihadiri oleh seluruh Senior Manajer dan General Manager. Jika terdapat permasalahan atau terdapat target tidak tercapai pada suatu Satuan Kerja, maka melalui forum ini dicarikan jalan keluar oleh seluruh peserta RMM. Keputusan RMM dituangkan dalam notulen rapat RMM yang ditetapkan oleh Direktur Utama. Untuk menunjang pencapaian Visi Perseroan, Manajemen PTBA telah menetapkan struktur organisasi sebagaimana tergambar berikut ini

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PTBA



Sumber : Data PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk,

**4.3 Visi, Misi Dan Strategi Perusahaan**

Perusahaan menetapkan visi, misi dan strategi untuk mengarahkan seluruh potensi yang ada dalam perseroan kepada satu fokus pencapaian Visi Perusahaan. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan energi berbasis batubara yang berdaya saing dan memberikan nilai optimal bagi pemangku kepentingan (stakeholder).

Guna mencapai visi tersebut, perusahaan menetapkan misi untuk memproduksi dan memasarkan batubara dan derivatifnya dengan cara terbaik, harga dan biaya yang kompetitif serta berkembang harmonis dengan lingkungan. Strategi yang dikembangkan meliputi :

1. Memaksimalkan Profitabilitas melalui peningkatan produksi, peningkatan volume penjualan, peningkatan produk bernilai tambah dan penekanan biaya serta pengembangan angkutan batubara

2. Memperluas usaha secara vertikal, dengan mengembangkan sejumlah pembangkit Listrik Tenaga Listrik (PLTU) di mulut tambang

3. Pengembangan trading batubara, baik melalui kerjasama operasi maupun akuisisi

**4.4 Bagian/Divisi Sumber Daya Manusia PT BA**

PTBA menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama yang paling berharga bagi Perusahaan, sehingga PTBA secara terus menerus berupaya memperbaiki sistem yang memberdayakan semua potensi yang dimiliki.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, PTBA menetapkan VISI, MISI dan Strategi sebagai berikut :

Visi : Menjadikan SDM PTBA sebagai keunggulan kompetitif bagi Perusahaan.

Misi : Menyediakan SDM dan Sistem Manajemen SDM yang terbaik untuk

menunjang perkembangan Perusahaan.

Strategi utama dalam bidang SDM terdiri dari 3 (tiga) strategi yaitu :

1. Memenuhi kompetensi pegawai dan mempersiapkan manajemen Perusahaan yang profesional.

2. Melakukan aligment organisasi dan menyempurnakan sistem manajemen SDM.

3. Membentuk budaya unggul improvement dan budaya bisnis.

Dalam rangka pengembangan Pegawai, PTBA lebih memfokuskan pengembangan manajerial bagi jabatan Senior Manajer (SM), General Manajer (GM), Manajer dan Asisten Manajer, sedangkan untuk jabatan Supervisor ke bawah pengembangan difokuskan kepada kompetensi Teknis.

Kemudian strategi yang ditempuh PTBA meliputi peningkatan kompetensi, perbaikan kerja dan penyempurnaan sistem remunerasi. Berdasarkan strategi tersebut, Perseroan menetapkan kebijakan yaitu menyesuaikan bentuk dan struktur organisasi sesuai dengan dinamika dunia usaha, menerapkan sistem pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi (competency based human resources), penerapan sistem remunerasi yang berdasarkan tanggung jawab dan kinerja (pay for job and performance), pembinaan moral dan budaya kerja serta optimalisasi modul-modul sistem informasi SDM dan penggajian yang terintegrasi.

Program kerja yang dilakukan Perseroan untuk menciptakan keunggulan kompetitif pegawai melalui penyesuaian komposisi pegawai, pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi, penerapan sistem remunerasi yang kompetitif dan peningkatan hubungan dan komunikasi dengan pegawai yang pada akhirnya berupaya untuk mendorong peningkatan kompetensi, kinerja dan iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta ketenangan kerja yang mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai objek penelitian pada PTBA difokuskan pada Divisi SDM karena divisi ini memiliki peranan penting dalam mengelola kinerja dan memotivasi pegawai atau karyawan, bila dilihat dari tugas dan fungsi Divisi SDM adalah melakukan perumusan dan implementasi strategi dan kebijakan organisasi, rekruitmen, penempatan pegawai, pengelolan kinerja dan sistem remunirasi, pengembangan kopetensi dan karir, pelayanan hubungan industri serta penelolaan administrasi kepegawaian, sehingga tersedia pegawai yang professional, sinergi dan beretika/ bermoral untuk meningkatkan kenerja perusahaan.

Mekanisme kerja Divisi SDM PTBA berdasarkan tugas dan fungsi dari Divisi SDM sebagai berikut :

1. Membuat Rencana Jangka Pendek (RJP) SDM yang mengacu pada Rencana

Jangka Panjang perusahaan.

2. Melakukan analisa organisasi untuk menentukan desain struktur organisasi,

jumlah formasi dan kualifikasi personil sesuai dengan kebutuhan

perusahaan.

3. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.

4. Melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja untuk mendapatkan jumlah

kebutuhan tenaga kerja.

5. Melaksankan asesmen pegawai.

6. Melakukan rekruitmen pegawai secara internal/ekternal sesuai kebutuhan.

7. Melakukan penempatan pegawai.

8. Melaksanakan analisis kesenjangan sebagai akibat perubahan teknologi dan

atau implementasi sistem baru.

9. Melakukan monitoring hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP).

10. Bila diperlukan, khusus pegawai yang mendapatkan nilai PPKP “C” atau “D”

dilakukan pembinaan pegawai

Karyawan bagian atau divisi SDM PT BA meliputi :

1. Senior manajer SDM

Sebagai pimpinan yang mengatur segala aktifitas dan kegiatan dibagian sumber daya manusia pada PT Bukit Asam, Tanjung Enim.

1. Sekertaris

Menjadi sumber dan filter informasi bagi pimpinan dalam memenuhi fungsi, tugas dan tanggung jawab, bagian sumber daya manusia pada PT Bukit Asam, Tanjung Enim.

1. Asisten manajer SDM

Membantu senior manajer dalam mengatur aktifitas dan kegiatan dibagian sumber daya manusia pada PT Bukit Asam, Tanjung Enim.

1. Spesalis SDM I, II, III

Membuat rencana jangka pendek SDM mengacu pada rencana jangka panjang perusahaan, melakukan analisis organisasi, melakukan analisis dan evaluasi jabatan, melakukan analisis kebutukan tenaga kerja, melakukan recruitment pegawai.

1. Juru layanan umum I, II

Melakukan assessment pegawai, melakukan penempatan pegawai.

1. Tata usaha I, II

Melakukan analisis kesenjangan sebagai akibat perubahan teknologi atau implementasi system baru.

1. Supervisor security

Melakukan monitoring hasil penilaian kinerja dan melakukan pembinaan pegawai.

**4.5 Analisis Data**

Skala Likert

Alternatif jawaban : Sangat baik / Sangat setuju Skor = 5

Baik / Setuju Skor = 4

Cukup Baik / Cukup Setuju Skor = 3

Kurang Baik / Kurang Setuju Skor = 2

Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju Skor = 1

Hasil pengumpulan data dideskripsikan sebagai berikut :

**4.6 Karakteristik Responden**

Untuk Keperluan analisis dilakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner sebanyak 51 responden kepada karyawan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk. Karakteristik responden yang diperoleh yang diperoleh antara lain data tentang jenis kelamin, pendidikan.

Berikut ini data mengenai deskripsi responden :

**4.6.1 Jenis Kelamin Karyawan**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik** | **Jumlah** | **presentase** |
| - Laki – Laki | 45 | 88,24% |
| - Perempuan | 6 | 11,76% |
| Total | 51 | 100% |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 45 orang atau 88,24% dan 6 orang perempuan atau 11,76%.

* + 1. **Pendidikan Karyawan**

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik** | **Jumlah** | **Presentase** |
| - D1/D3 | 10 | 19,6% |
| - S1 | 36 | 70,6% |
| - S2 | 5 | 9,8% |
| Total | 51 | 100% |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 10 orang berpendidikan D1/D3 atau 19,6%, 36 orang berpendidikan S1 atau 70,6%, 5 orang berpendidikan S2 atau 9,8%.

**4.7 Pembahasan**

**4.7.1 Pendapat Karyawan Mengenai Kepemimpinan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tannjung Enim.**

**Tabel 4.3**

**Hasil Kuesioner mengenai Kepemimpinan (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Pernyataan Kepeminpinan** | **Keterangan** | | | | | **Jumlah** | **Rata–rata** |
| **SS** | **S** | **R** | **TS** | **STS** |
| 1 | **Mengarahkan :**  Pemimpin menetapkan jam kerja karyawan. | 16  (31,4%) | 28  (54,9%) | 6  (11,7%) | 1  (2%) | **-** | 212/51 | 4,16 |
| 2 | Menekankan karyawan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang memuaskan atau sempurna. | 7  (13,7%) | 26  (51%) | 17  (33,3%) | 1  (2%) | - | 192/51 | 3,76 |
| 3 | Pemimpin memberikan perintah kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan. | 16  (31,3%) | 23  (45,1%) | 11  (21,6%) | 1  (2%) | - | 207/51 | 4,06 |
| 4 | **Melatih :**  Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. | 15  (29,4%) | 19  37,3%) | 17  (33,3%) | - | - | 202/51 | 3,96 |
| 5 | Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan akan mendapatkan skorsing berupa tidak diberikannya bonus atau pemotongan gaji. | 10  (19,6%) | 21  41,2%) | 20  (39,2%) | - | - | 194/51 | 3,80 |
| 6 | mengarahkan karyawan, baik bawahan maupun atasan menjadi lebih baik dan unggul dalam bekerja dan berkarir. | 19  (37,3%) | 17  (33,3%) | 15  (29,4%) | - | - | 208/51 | 4,08 |
| 7 | **Memberi dukungan :**  Pemimpin memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. | 14  (27,5%) | 15  (29,4%) | 22  43,1%) | - | - | 196/51 | 3,84 |
| 8 | Pemimpin menetapkan jika lewat dari jam kerja, maka dihitung lembur. | 15  (29,4%) | 15  (29,4%) | 21  (41,2%) | - | - | 198/51 | 3,88 |
| 9 | **Memberi wewenang:**  Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan. | 9  (17,7%) | 22  (43,1%) | 20  (39,2%) | - | - | 193/51 | 3,78 |
| 10 | Memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. | 15  (29,4%) | 18  (35,3%) | 17  (33,3%) | 1  (2%) | - | 200/51 | 3,92 |
| Rata-Rata Keseluruhan | | | | | | | | 3,92 |

***Sumber: Data yang diolah***

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai Kepemimpinan adalah 3,92. Berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim dapat dikatakan baik.

Untuk rata-rata setiap pernyataan, nilai paling tinggi didapat pada pernyataan pertama sebesar 4,16 mengenai pemimpin menetapkan jam kerja karyawan pada perusahaan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung enim karena Kepemimpinan yaitu Proses kerjasama mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Sedangkan untuk nilai terendah didapat pada pernyataan kedua yaitu, Menekankan karyawan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang memuaskan atau sempurna sebesar 3,76. Hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung enim belum memuaskan. Artinya bila pengaruh kepemimpinan berkualitas maka akan berpengaruh pada kinerja karyawanya.

Untuk tiap-tiap pernyataan dianalisis sebagai berikut :

Untuk pernyataan pertama, pemimpin menetapkan jam kerja karyawan, 16 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju, 28 orang atau 54,9% menjawab setuju, 6 orang atau 11,7% menjawab ragu-ragu, 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan rata-rata 3,974. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab sangat setuju pada pernyataan pemimpin menetapkan jam kerja karyawan.

Untuk pernyataan kedua, Menekankan karyawan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang memuaskan atau sempurna, 7 orang atau 13,7% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 51% menjawab setuju, 17 orang atau 33,3% menjawab ragu-ragu, 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan rata-rata 3,76. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan Menekankan karyawan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang memuaskan atau sempurna.

Untuk pernyataan ketiga, pemimpin memberikan perintah kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan, 16 orang atau 31,3% menjawab sangat setuju, 23 orang atau 45,1% menjawab setuju, 11 orang atau 21,6% menjawab ragu-ragu, 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan rata-rata 4,06. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memberikan perintah kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Untuk pernyataan keempat, memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, 15 orang atau 29,4% menjawab sangat setuju, 19 orang atau 37,3% menjawab setuju, 17 orang atau 33,3% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 3,96. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan memberikan teguran kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Untuk pernyataan kelima, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan akan mendapatkan skorsing berupa tidak diberikan bonus atau pemotongan gaji, 10 orang atau 19,6% menjawab sangat setuju, 21 orang atau 41,2% menjawab setuju, 20 orang atau 39,2% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 3,80. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan akan mendapatkan skorsing berupa tidak diberikan bonus atau pemotongan gaji.

Untuk pernyataan keenam, mengarahkan karyawan baik bawahan maupun atasan menjadi lebih baik dan unggul dalam bekerja dan berkarir, 19 orang atau 37,3% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 33,3% menjawab setuju, 15 orang atau 29,4% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 4,08. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan mengarahkan karyawan baik bawahan maupun atasan menjadi lebih baik dan unggul dalam bekerja dan berkarir.

Untuk pernyataan ketujuh, pemimpin memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, 14 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 29,4% menjawab setuju, 22 orang atau 45,1% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 3,84. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Untuk pernyataan kedelapan, pemimpin menetapkan jika lewat dari jam kerja maka dihitung lembur, 15 orang atau 29,4% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 29,4% menjawab setuju, 21 orang atau 41,2% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 3,88. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin menetapkan jika lewat dari jam kerja maka dihitung lembur.

Untuk pernyataan kesembilan, pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan, 9 orang atau 17,7% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 43,1% menjawab setuju, 20 orang atau 39,2% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 3,78. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan.

Untuk pernyataan kesepuluh, memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksakan tugasnya dengan baik, 15 orang atau 29,4% menjawab sangat setuju, 18 orang atau 35,3% menjawab setuju, 17 orang atau 33,3% menjawab ragu-ragu, 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan rata-rata 3,92. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

**4.7.2 Pendapat Karyawan Mengenai Kepemimpinan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tannjung Enim.**

**Tabel 4.4**

**Hasil Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Pernyataan Kinerja Karyawan** | **Keterangan** | | | | | **Jumlah** | **Rata–rata** |
| **SS** | **S** | **R** | **TS** | **STS** |
| 1 | **Loyalitas :**  Sebaiknya pemimpin memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik. | 16  (31,4%) | 26  (51%) | 9  (17,6%) | - | - | 211/51 | 4,14 |
| 2 | Penghargaan yang di terima berwujud pujian dan bonus dari perusahaan. | 9  (17,6%) | 33  (64,8%) | 9  (17,6%) | - | - | 204/51 | 4 |
| 3 | **Kepemimpinan :**  Pimpinan selalu memberikan waktu untuk melakukan ibadah kepada karyawan. | 21  (41,2%) | 25  (49%) | 5  (9,8%) | - | - | 220/51 | 4,31 |
| 4 | Pemimpin harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. | 22  (43,1%) | 24  (47,1%) | 5  (9,8%) | - | - | 221/51 | 4,33 |
| 5 | **Kerja sama :**  Saya merasa rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik. | 12  (23,5%) | 31  (60,8%) | 8  (15,7%) | - | - | 208/51 | 4,08 |
| 6 | Saya senang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 20  (39,2%) | 17  (33,3) | 14  27,5%) | - | - | 210/51 | 4,12 |
| 7 | **Tanggung Jawab :**  Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu. | 24  (47,1%) | 19  (37,2%) | 8  (15,7%) | - | - | 220/51 | 4,31 |
| 8 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. | 19  (37,2%) | 27  (53%) | 5  (9,8%) | - | - | 218/51 | 4,27 |
| 9 | **Semangat Kerja :**  Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. | 12  (23,5%) | 28  (55%) | 11  (21,5%) | - | - | 205/51 | 4,02 |
| 10 | Besarnya gaji yang di terima dapat meningkatkan sengat dan kegairahan kerja karyawan. | 14  (27,4%) | 29  (56,9%) | 8  (15,7%) | - | - | 210/51 | 4,12 |
| Rata-Rata Keseluruhan | | | | | | | | 4,17 |

***Sumber: Data yang diolah***

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah 4,17. Berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan bagian SDM pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim dapat dikatakan baik.

Untuk rata-rata setiap pernyataan, nilai paling tinggi didapat pada pernyataan keempat sebesar 4,33, pemimpin harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan karena kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan untuk nilai terendah didapat pada pernyataan kedua yaitu, penghargaan yang di terima berwujud pujian dan bonus dari perusahaan sebesar 4. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim belum memuaskan. Artinya bila kinerja karyawan berkualitas maka akan berpengaruh pada pegawainya.

Untuk tiap-tiap pernyataan dianalisis sebagai berikut :

Untuk pernyataan pertama, sebaiknya pemimpin memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan baik, 16 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 51% menjawab setuju, 9 orang atau 17,6% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,14. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan baiknya pemimpin memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan baik.

Untuk pernyataan kedua, Penghargaan yang di terima berwujud pujian dan bonus dari perusahaan, 9 orang atau 17,6% menjawab sangat setuju, 33 orang atau 64,8% menjawab setuju, 9 orang atau 17,6% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan Penghargaan yang di terima berwujud pujian dan bonus dari perusahaan.

Untuk pernyataan ketiga, pemimpin selalu memberikan waktu untuk melakukan ibadah kepada karyawan, 21 orang atau 41,2% menjawab sangat setuju, 25 orang atau 49% menjawab setuju, 5 orang atau 9,8% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,31. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin selalu memberikan waktu untuk melakukan ibadah kepada karyawan.

Untuk pernyataan keempat, pemimpin harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, 22 orang atau 43,1% menjawab sangat setuju, 24 orang atau 47,1% menjawab setuju, 5 orang atau 9,8% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,33. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pemimpin harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Untuk pernyataan kelima, saya merasa rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik, 12 orang atau 23,5% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 60,8% menjawab setuju, 8 orang atau 15,7% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,08. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan saya merasa rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik.

Untuk pernyataan keenam, saya senang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, 20 orang atau 39,2% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 33,3% menjawab setuju, 14 orang atau 27,5% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,12. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan saya senang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk pernyataan ketujuh, saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu, 24 orang atau 47,1% menjawab sangat setuju, 19 orang atau 37,2% menjawab setuju, 8 orang atau 15,7% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,31. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Untuk pernyataan kedelapan, saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar, 19 orang atau 37,2% menjawab sangat setuju, 27 orang atau 53% menjawab setuju, 5 orang atau 9,8% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,27. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Untuk pernyataan kesembilan, gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan, 12 orang atau 23,5% menjawab sangat setuju, 28 orang atau 55% menjawab setuju, 11 orang atau 21,5% menjawab ragu-ragu, dan rata-rata 4,02. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Untuk pernyataan kesepuluh, besarnya gaji yang di terima dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, 14 orang atau 27,4% menjawab sangat setuju, 29 orang atau 56,9% menjawab setuju, 8 orang atau 15,7% menjawab ragu-ragu dan rata-rata 4,12. Maka dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan besarnya gaji yang di terima dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

* 1. **Analisis Kuantitatif**

Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dengan menggunakan data diolah menggunakan SPSS versi 20.

**4.8.1. Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4.5**

Hasil Regresi Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.543 | .294 |  | 5.242 | .000 |
| Kepemimpinan | .669 | .075 | .789 | 8.978 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | |

***Sumber: Data yang diolah***

Dari hasil regresi linier sederhana, pada tabel 4.5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

**Y = a + bX**

**Kinerja karyawan = 1.543+0.669 Kepemimpinan**

Hasil analisis ini terbentuk dalam persamaan regresi sederhana dan diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,543, berarti jika kepemimpinan bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 1,543.
2. X = 0,669 artinya jika kepemimpinan naik 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,669.
   * 1. **Koefisien Korelasi**

**TABEL 4.6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789a | .622 | .614 | .21812 |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan | | | | |

***Sumber: Data yang diolah***

Dilihat dari hasil uji korelasi berganda diatas yang ada pada tabel 4.6 bahwa nilai korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,789 untuk memberikan interprestasi koefisiensi korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Interprestasi Koefisien Kolerasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup erat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

**Sumber: Sugiyono (2007).**

Berdasarkan hasil korelasi berganda berganda (R) adalah sebesar 0,789 maka interval koefisiensi korelasi atau nilai R berada diantara 0,60–0,799 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

* + 1. **Koefisiensi Determinasi (R2)**

Berdasarkan analisis determinasi pada tabel 4.6 diatas, maka diperoleh angka R2 (R *Square*) sebesar 0,622 atau 62,2% hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8 % dipengaruhi variabel lain.

**4.8.4 T - Test**

Untuk mengetahui signifikansi (taraf kepercayaan) pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya.

Uji T dihitung :

**TABEL 4.8**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.543 | .294 |  | 5.242 | .000 |
| Kepemimpinan | .669 | .075 | .789 | 8.978 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

***Sumber: Data yang diolah***

Hasil uji parsial (uji t) yang tercantum pada tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 8,978 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05. Sedangkan nilai  sebesar 8,978 dan  Sebesar 1,676 sehingga nilai  lebih besar dari  (8,978 > 1,676) maka dengan demikian Ho ditolak dan menerima Ha diterima. dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

**4.9 Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi sederhana X (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Sedangkan dari hasil analisis korelasi dapat diketahui r = 0,789, maka hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim berpengaruh cukup karena ada unsur objek dan pengisian kuisioner oleh karyawan yang berbeda, sedangkan korelasi determinasi adalah *r* = 0,789= 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti ada kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi (Hasibuan, 2007), kompensasi (Hasibuan, 2007), dan Pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007).

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim karena hasil uji hipotesis t juga menunjukkan bahwa variabel X (Kepemimpinan) mempunyai  sebesar 8,978 karena lebih besar dari  sebesar 1,676. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

Nilai dari variabel kepemimpinan yaitu 8,978 >  sebesar 1,676 dengan tingkat probalibilitas t-statistik lebih kecil yaitu 0,00 < a = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan setiap karyawan mengetahui peranan dan fungsinya dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan disesuaikan dengan saling berkomunikasi dan memberikan informasi setiap karyawan karena pada dasarnya komunikasi karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan, komunikasi yang telah diperoleh akan membentuk sikap, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurlinawati (2007) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.