**JURNAL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK, BAGIAN ATAU DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA, TANJUNG ENIM SUMATERA SELATAN**

**INDRA HIDAYATULLAH**

**08.151.068**

**ABSTRAK**

Indra Hidayatullah, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan bagian SDM pada Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim, dibimbing oleh Wiwin Agustian dan Andrian Noviardy. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim Di Bagian SDM. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis kualitatif dan teknis analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, 1). Persamaan regresi linear sederhana Y = 1,543 + 0,669 X yang artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 2). Nilai koefisisen korelasi sebesar 0,789 artinya nilai koefisien korelasi ( r ) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. 3) Hasil analisis uji t di dapat sebesar 8,978 sedangkan t-tabel 1,676 karena t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 4) Hasil analisis koefisien determinasi sebesar r2 = 0,789. Hal ini berarti ada kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,.8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain seperti motivasi, Kompensasi dan pendidikan dan pelatihan. Dari hasil kuisioner, jumlah rata-rata dari kepemimpinan sebesar 3,92 dan kinerja karyawan sebesar 4,17. Jadi, untuk kepemimpinan dapat di katakan baik dan kinerja karyawan dapat di katakan baik.

**Kata Kunci : Fsiologi, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri dan Produktivitas Kerja**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakangan**

Perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa, salah satunya perusahaan tambang batubara bukit asam. Sebagai salah satu sumber energi, batubara semakin luas digunakan di dunia terutama sebagai sumber energi alternatif, selain minyak bumi yang semakin menipis cadangannya didunia. Meningkatnya penggunaan batubara sebagai pengganti minyak bumi diyakini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya cadangan minyak bumi yang semakin langkah dan mahal, semakin luas dan banyaknya cadangan batubara, harga batubara semakin murah karena semakin banyak produksi dan produsen batubara.

Menurut Hasibuan (2007 : 169) “Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaanya dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2007 : 195) menyatakan kinerja sebagai berikut : ”Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Dari uraian di atas maka pengaruh kepemimpinan merupakan salah satu aspek permasalahan yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

**1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tajung Enim. Pemilihan topik bahasa tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara teori akan memberikan gambaran yang konkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

**1.4 Batasan Masalah**

Karena terlalu luasnya ruang lingkup pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim ini, dan banyaknya jenis tenaga kerja maka, penelitian hanya dilakukan pada bagian SDM di PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim

**1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan proposal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis-garis besar secara jelas tentang isi dari pada penulisan skripsi ini.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

**2.1.2 Indikator – Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2008:56)

1. Mengarahkan

2. Melatih

3. Memberi dukungan

4. Memberi wewenang

**2.2.1 Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2007 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**2.2.2 Indikator – Indikator Kinerja**

Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

Tanggung jawab dan kecakapan

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan ke padanya.

Sikap

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaukan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orsinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Keandalan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

**2.3 Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pemikiran yang penulis kembangkan terdapat adanya hubungan positif antara motivasi terhadap prestasi kerja sebagaimana pada gambar dibawah ini

**2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Hipotesis berarti pendapat yang kebenaranya masih rendah atau kadar kebenaranya masih belum meyakinkan ( Sugiyono 2007 : 93).

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: p = 0 tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

Ha: p ≠ 0 ada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

**BAB III**

**METEDOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim yang berlokasi di Jalan Parigi No.01 Tanjung Enim kode Pos 31716 Indonesia.

**3.2 Metode Pengambilan Sample**

Menurut Sugiyono (2007 : 89) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertemtu yang ditetapkan oleh penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim.

Menurut Sugiyono (2007 : 90) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Cluster random sampling*. Menurut sugiyono (2007) *Cluster random sampling* adalah Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber datanya sangat luas. Berdasarkan objek penelitian yang penulis ambil dibagian Sumber Daya Manusia pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim, dengan karyawan 103 orang.

**3.3 Alat Analisis**

1. Rumus Regresi Linier Sederhana

Dalam penulisan skripsi ini alat analisis yang digunakan adalah :

Rumus regresi linier sederhana :

Alat analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikan dan menurunkan keadaan variabel independen. Dalam hal ini kepemimpinan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan.

Keterangan :

* Jika r = 0 atau mendekati 0, berarti tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.
* Jika r = 1 atau mendekati 1, berarti ada hubungan positif ( sempurna ) antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.
* Jika r = -1 atau mendekati -1, berarti hubungan variabel program variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan berlawanan (negatif sempurna).

3. Koefisien Deteminasi

Menuurut priyanto (2010 : 66) koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar sumbangan variabel bebas ( kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.

**3.4 Uji T-Tes**

Menurut usman (2007 : 16) uji t bertujuan untuk menguji koefisien regresi, termasuk *intercept* secara individu.

1. Menentukan hipotesis
2. Menbandingkan probilitas t – statistik dengan alpha = 0,05
3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Ho : b1 = 0, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha : b1 ≠ 0, berarti ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji – t dilakukan dengan cara membandingkan antara probilitas t – statistic dengan α = 0,05 :

* Bila p ≥ α = 0,05 maka Ho gagal ditolak dan Ha gagal diterima
* Bila p ≤ α = 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima Ho gagal ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan penerimaan Ha mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

**4.1 SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN**

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.

**4.2 Kuisioner Kepemimpinan**

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.

**4.3 Kuisioner Kinerja**

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.

**4.4 Alat Analisis**

**4.4.1 Rumus Regresi Linier Sederhana**

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.

**4.4.2 Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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***

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.

**4.4.3 Koefisien Determinasi**

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.

**4.5 Uji T-Tes**

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.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulisan akan menarik kesimpulan dan selanjutnya akan memberikan saran-saran yang kiranya dapat membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim. Hal ini dilihat dari nilai koefisien sebesar 8,978 lebih besar dari t-tabel 1,676 dengan tingkat taraf signifikan 0,00 < 0,05. Peningkatan terhadap kepemimpinan mampu mendorong karyawan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Dari koefisien korelasi diperoleh bahwa hubungan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim adalah positif dan kuat 0,789.
2. Koefisien determinasi yang didapat 62,2% dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan. Sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain motivasi (Hasibuan, 2007), kompensasi (Hasibuan, 2007), dan Pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007).

**5.2 Saran**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan, maka sebaiknya PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, dapat menerapkan serta menggunakan kepemimpinan yang tepat dengan memperhatikan kondisi anatara unit-unit yang ada di perusahaan, sehingga koordinasi dapat berjalan dengan baik.

2. Kinerja karyawan di PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim, saat ini cukup baik namun ada beberapa indikator kinerja karyawan yang harus lebih ditingkatkan lagi yaitu seperti kemampuan berprakarsa, yaitu kemampuan dimana seorang pegawai mampu mengambil keputusan atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokoknya tanpa menunggu perintah dari atasan.

**5.3 Implikasi Manajerial**

Bagi perusahaan, kepemimpinan dapat dijadikan masukan bahwa kepemimpinan adalah salah satu cara mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai tujuan yang diharapkan.

2. Bagi PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim yang akan meningkatkan kinerja karyawannya, maka variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan bisa dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan lebih agar kinerja karyawan PT Bukit Asam (PERSERO) Tbk, Tanjung Enim tidak mengalami penurunan.