

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) SAMARINDA

Dinda Bayu Permana
H. Ahmad Jubaidi¹ dan Jamil Bazarah²
Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia
E-mail : dbpmilanisti88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda yaitu sebanyak 22 orang. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode Sensus, yaitu pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen/anggota populasi yang diselidiki. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumen, dan kuesioner.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dihitung dengan rumus Korelasi Product Moment dan rumus Cronbach's Alpha. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, serta uji signifikansi (uji t) yang diolah dengan bantuan software SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan, uji validitas (r hitung $> 0,423$) & uji reliabel (Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$) maka dapat dikatakan datanya valid dan memiliki instrumen yang reliabel. Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai R.Square sebesar 58,9% artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda, sedangkan sisanya merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 5,353.

Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan

I. PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut setiap individu yang berada di dalam perusahaan supaya menginginkan perusahaan tersebut berkembang. Secara tidak langsung hal tersebut mampu mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan perusahaan sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh hal-hal terkait dunia luar, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal. Faktor-faktor tersebut sekaligus mempengaruhi sejauh mana pencapaian suatu perusahaan.

Salah satu langkah yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan lingkungan adalah memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan maupun ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya diharapkan mampu melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi tuntutan, namun juga menghadapi setiap perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi di lingkungan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, langkah awal yang sebaiknya diperkuat adalah dari sisi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang ada harus terlebih dahulu diolah dan dikembangkan. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menjadi senjata dan akan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Terlebih dengan tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006). Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Moeheriono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Perilaku individu berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari stimulus atau hal-hal yang bisa memotivasi individu tersebut untuk berperilaku dan juga bagaimana individu tersebut mengelola menindaklanjuti

stimulus tersebut. Perbedaan inilah yang memunculkan adanya perilaku yang bersifat positif dan negative.

Secara harfiah kepemimpinan atau leadership berarti adalah sifat, kapasitas dan kemampuan seseorang dalam memimpin. Arti dari kepemimpinan sendiri sangat luas dan bervariasi berdasarkan para ilmuwan yang menjelaskannya. Menurut Charteris-Black (2007), definisi dari kepemimpinan adalah “leadership is process whereby an individual influence a group of individuals to achieve a common goal” (Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama).

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Dampak pengaruh seorang pemimpin terhadap bawahannya (perilaku bawahan) sangat bervariasi. Ini sangat tergantung pada seni, strategi, teknik, teknologi, kemampuan, wawasan, dan pengetahuan yang dimiliki dan diterapkan oleh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya pada kelompok orang

atau organisasi yang ia pimpin. Selain itu juga dampak terhadap perilaku bawahan tersebut juga sangat dipengaruhi oleh karakter pemimpin, perilaku spesifik, dan faktor eksternal. Yang termasuk karakter pemimpin adalah mencakup kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual.

Menurut Viethzal (2004:64) Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari.

Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari pegawainya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja.

Oleh sebab itu, salah satu cara untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari seorang pegawai adalah dengan melihat bagaimana pegawai itu bekerja selama ini. Penilaian kinerja merupakan salah satu upaya yang diperlukan untuk mengetahui hal tersebut. Pada saat yang sama, seorang pegawai memerlukan umpan balik dari atasan mereka. Mereka tentu ingin mengetahui bagaimana kinerja mereka dimata perusahaan. Umpan balik tersebut juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya juga menggambarkan kinerja perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pertamina merupakan salah satu contoh perusahaan yang selalu memperhatikan kualitas dan pengembangan Sumber Daya Manusianya. Sebagai penggerak perekonomian bangsa, Pertamina merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi. Sebagai perusahaan yang berbentuk perseroan, PT. Pertamina pun bertujuan mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perseroan secara efektif dan efisien. PT. Pertamina memiliki beberapa unit pemasaran yang tersebar di beberapa daerah, salah satunya di Kota Samarinda.

PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Samarinda yang beralamat di Jl. Cendana Tlk. Lerong Ulu, Sungai Kunjang merupakan unit operasi PT. Pertamina (Persero) di bawah kontrol dari Marketing Operation Region VI Balikpapan yang mempunyai fungsi mendistribusikan Bahan Bakar Minyak untuk masyarakat di daerah Samarinda, Bontang, Kutai Timur, Kutai Barat, Kutai Kartanegara.

Di dalam setiap aktivitasnya sebagai perusahaan terkemuka, tentunya tidak luput dari kinerja pegawai. Pegawai yang diharapkan tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Abdikassalam (2015:6) dari hasil pengamatan yang pernah dilakukan pada objek penelitian yaitu PT. Pertamina (Persero) Samarinda menunjukkan bahwa : a) Kurangnya kualitas kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, b) Masih lambannya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, c) Belum mampu memanfaatkan jam kerja produktif secara optimal, d) Hasil kerja yang kurang efektif dan efisien.

Sedangkan berdasarkan hasil pengamatan & wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) TBBM Samarinda, menunjukkan bahwa : a) Adanya indikasi lemahnya model kepemimpinan pada PT. PERTAMINA (Persero) TBBM Samarinda dikarenakan seringkali terjadi pergantian Pemimpin (Operation Head), b) Minimnya komunikasi yang terjalin antar lingkungan internal maupun eksternal PT. PERTAMINA (Persero) TBBM Samarinda, c) Hasil kerja yang belum optimal.

Berdasarkan data kinerja yang diperoleh dari pegawai PT. Pertamina (Persero) Samarinda, pengukuran kinerjanya menggunakan KPI (Key Performance Indicator) yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan yang mana dalam pertiga bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian tersebut. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan pegawai untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hubungan pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan pegawai yang berkompetensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

II. PERMASALAHAN

“Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat

3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2004:90), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Husein Umar (2011:77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan, 2007:56). Menurut

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode :

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

- a. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak

pegawai pada PT. PERTAMINA (PERSERO) Samarinda?”

3.1 Jenis Penelitian

asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Sugiyono (2005:96), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap PT. Pertamina (Persero) Samarinda sebanyak 22 orang. Untuk pengambilan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2011:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan.

- c. Dokumen, yaitu data-data yang disajikan oleh pihak perusahaan terkait atau yang relevan dengan penelitian ini.
 - d. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.
- #### 2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu, data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang

diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan

mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

3.4 Pengukuran Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Sugiyono (2012:93) mengemukakan bahwa skala likert

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghozali, 2006). Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi *product*

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

a) Uji Validitas

moment. Analisis Korelasi Product Moment adalah korelasi sederhana yang sering digunakan dalam penelitian yang mempunyai data interval atau rasio yang dikembangkan oleh *Person*, yang dikenal dengan korelasi *Person* atau *Product Moment Correlation*. Analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel menurut Sugiono (2010:178), dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus} \quad : \quad r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi

N = Jumlah Sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi variabel

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut

kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik **Cronbach Alpha**. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha > 0,60 (Imam Ghazali, 2005: 41-42).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien Reliabilitas Instrument (Cronbach Alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terkait (Riduwan, 2004:145). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

a) Regresi Linear Sederhana

pegawai, maka dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Harga b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Harga a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Banyaknya sampel

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang

c) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t	=	Probabilitas
r	=	Koefisien Korelasi
n	=	Banyaknya sampel
r^2	=	Koefisien Determinasi

Apabila t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel (t hitung > t tabel) pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis penelitian berpengaruh signifikan terhadap kriterium, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) pada

PERTAMINA adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT PERMINA. Pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN PERMINA dan setelah merger dengan PN PERMINA di tahun 1968 namanya berubah menjadi PN PERTAMINA. Pertamina adalah singkatan dari Persatuan Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional. Dengan bergulirnya Undang Undang No. 8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi PERTAMINA. Sebutan ini tetap dipakai setelah PERTAMINA berubah status hukumnya menjadi PT. PERTAMINA (PERSERO)

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kuncoro, 2003:102).

(2010: 187) menjelaskan bahwa uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. Sesuai dengan akta pendiriannya, maksud dari Perusahaan Persero adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut.

Sejarah singkat Terminal BBM Samarinda yakni :

- Tahun 1949 dikenal dengan Marketing sungai manggis.

- Tahun 1957 menjadi PN. Pertamina wil.Perniagaan VIII.
- Tahun 1986 dibawah UPPDN VI menjadi Depot Samarinda.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja pegawai.

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada 6 indikator yaitu : a) Kemampuan Mengambil Keputusan, b) Kemampuan Memotivasi, c) Kemampuan Komunikasi d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, e) Tanggung Jawab, f) Kemampuan Mengendalikan Emosional. Sedangkan analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada empat indikator yaitu: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Pelaksanaan Tugas, d) Tanggung Jawab, dan setiap indikatornya akan diberikan dua pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner.

4.2.1 Analisa Data

Tabel 26. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	0,515	0,423	Valid
2.	0,598	0,423	Valid
3.	0,583	0,423	Valid
4.	0,522	0,423	Valid
5.	0,698	0,423	Valid
6.	0,467	0,423	Valid
7.	0,608	0,423	Valid
8.	0,424	0,423	Valid
9.	0,426	0,423	Valid
10.	0,627	0,423	Valid
11.	0,608	0,423	Valid
12.	0,694	0,423	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2018

Tabel 27. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

- Tahun 2011 dulunya dikenal dengan julukan Depot Samarinda sekarang menjadi TERMINAL BBM SAMARINDA.

4.2.1.1 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas program SPSS versi 21.0 ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel, apabila r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Apabila r hitung lebih kecil daripada r tabel maka butir yang diteliti adalah tidak valid. Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 22 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan adalah sebagai berikut:

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	0,636	0,423	Valid
2.	0,504	0,423	Valid
3.	0,550	0,423	Valid
4.	0,551	0,423	Valid
5.	0,582	0,423	Valid
6.	0,452	0,423	Valid
7.	0,510	0,423	Valid
8.	0,665	0,423	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada 0,423. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi

responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat realibilitas adalah Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 21.0.

Tabel 28.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,804	12	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,669	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X), terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,804 yaitu lebih besar dari 0,60, berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini reliable. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,669 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan, maka indikator-

indikator dalam penelitian ini reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur, dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

4.2.1.2 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan

linear antara satu variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada PT Pertamina (PERSERO)

$$Y = a + bX$$

- Ket :
 X = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independent)
 Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependent)
 a = Konstanta

Samarinda. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS Versi 21.0 maka diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 29.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,720	4,825		1,807	,086
	Gaya_Kepemimpinan	,488	,091	,767	5,353	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2018

$$Y = 8,720 + 0,488X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan

- :
- a) Nilai konstanta (a = 8,720) merupakan konstan yang apabila nilai variabel bebas (X) = 0, maka nilai variabel terikat (Y) = 8,720.
 - b) Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (X) = 0,488, artinya jika variabel gaya

kepemimpinan mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,488.

- c) Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

4.1.2.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 30.
Koefisien determinasi Variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,568	1,371

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2018

Koefisien Determinasi (R²) adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi sederhana. Koefisien

determinasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh 58,9% terhadap

Kinerja. Sedangkan sisanya merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

4.1.2.4 Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.0, maka diperoleh nilai t hitung.

Tabel 31. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,720	4,825		1,807	,086
Gaya_Kepemimpinan	,488	,091	,767	5,353	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dasar Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) =$$

$$t (0,025 ; 20) = 2,086$$

Berdasarkan tabel 31. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung adalah 5,353 > t tabel 2,086 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Pesero) Samarinda.

4.2.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji t menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X), secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai uji t sebesar 5,353 dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin

meningkat pula kinerja pegawai (Y) PT. Pertamina (Persero) Samarinda. Nilai R Square sebesar sebesar 0,589 atau 58,9% atau bisa diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh 58,9% terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda. Sedangkan sisanya merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin berdampak positif pula pada kinerja pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertamina (Persero) TBBM Samarinda adalah sebagai berikut :

- 1) Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan, uji validitas (r hitung > 0,423) & uji reliable (Nilai Cronbach's Alpha >

- 0,60) maka dapat dikatakan datanya valid dan memiliki instrumen yang reliable.
- 2) Dari hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PERTAMINA (Persero) Samarinda terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 5,353.
 - 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Artinya melalui gaya kepemimpinan yang tepat dengan menghargai para bawahan yang memiliki potensi dan prestasi kerja yang baik, bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan, saran dan pendapat dari para pegawai dan mempertimbangkan semua saran dan pendapat dari pegawai yang menyangkut masalah kepentingan organisasi, selalu mengontrol dan membimbing para bawahan dalam melakukan aktivitas kerja maka kinerja pegawai dalam berkerja dapat maksimal.

5.2 Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan yang dilakukan PT Pertamina (PERSERO) Samarinda terkesan sudah sesuai, walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban cukup sesuai menurut pegawai. Akan lebih baik apabila pihak PT Pertamina (PERSERO) Samarinda selalu mengevaluasi gaya kepemimpinan nya, misalnya pimpinan harus lebih menyesuaikan gaya sesuai dengan tingkat kematangan bawahan

dan situasi agar pegawai lebih bersemangat bekerja.

- 2) Agar kinerja pegawai semakin meningkat, maka pihak PT Pertamina (PERSERO) Samarinda perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pegawai, misalnya seperti meningkatkan kemampuan dan disiplin pegawai.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pertamina (PERSERO) Samarinda mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan kinerja pegawai, misalnya lebih memperhatikan absensi pegawai jika absensi mulai menurun, mengawasi pegawai-pegawai baru yang belum terlalu berpengalaman dan diberi arahan dan penjelasan, serta lebih memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Daftar Pustaka

Buku :

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Fajar Nur'aini DF. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono, 2002, "Pemimpin dan Kepemimpinan-Apakah Pemimpin yang Abnormal itu?". Edisi Pertama,

- Cetakan Ketigabelas, PT Raja Grafindo Persada.
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Koesmono. 2006. *Jurnal Manajemen bisnis*. Volume 5 No.1. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2007 , *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo, Jakarta
- , 2008. Veithzal Rivai, M.B.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- , 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni P.2011, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- , 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal. R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Skripsi :**
- Abdikassalam. 2015. *Peranan Pemimpin Operation Head Terhadap Kinerja Pegawai PT. PERTAMINA (PERSERO) Samarinda*. Samarinda : Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Annisa Aulia Yanuar. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Makassar : Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin
- Internet :**
- adaddanuartablogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html
- mangihot.blogspot.co.id/2016/10/1-pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html
- <https://karyatulisilmiah.com/makalah-gaya-kepemimpinan/>
- https://www.kompasiana.com/rudisalamsinulingga/gaya-gaya-kepemimpinan_54f79ceca33311df1d8b4583