**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOA HAUR ENERGI (MINNING CONTRACTOR) DI SUNGAI PAYANG LOA KULU KAB. KUTAI KARTANEGARA KALIMANTAN TIMUR**

**Rudi Cahya Adi Saputra**

**1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.**

**2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.**

**E-Mail: Rudicahya55@gmil.com**

**Abstrak**

Rudi Cahya Adi Saputra, 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) di Sungai Payang Loa kulu Kab. Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Dibimbing oleh Bapak Drs. Damai Darmadi, M.Si Sebagai dosen pembimbing I dan Dr. Mugni Baharudin, MH Sebagai dosen pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubugan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) di Sungai Payang Loa kulu Kab. Kutai Kartanegara Kalimantan Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan teknik korelasi koefisien product moment, uji hipotesis dan uji analisis regresi linier sederhana. Populasi penelitian ini adalah 185 karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) di Sungai Payang Loakulu Kab. Kutai Kartanegara Kalimantan Timur, Sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 9,487 dengan nilai signifikan 0,000>0,05 berarti HO di tolak dan H1 diterima

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya yang berkualitas. Dengan dukugan sumber daya yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan yang aktif sebagai perencanaan, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Kepemimpian mempunyai peran sentral dalam kehidupan oganisasi maupun kelomok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinanya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk di gerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual di manfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmah yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) di Sungai Payang Loakulu Kab. Kutai kartanegara”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di

jelaskan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitin ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor)

**1.4 Manfaat Penelitian**

**1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai bahan informasi, perbandingan dan referensi bagi peneliti lainya yang ingin meneliti hal yang serupa.
2. Dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

**1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengabilan keputusan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai suatu informasi serta masukan mengenai langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang tepat.

**BAB II**

**KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1. Landasan Teori Dan Konsep**

Sebelum penulis membahas teori yang berhubungan dengan penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai teori itu sendiri antara lain, Menurut Moh Nazir (2005:21) mengatakan teori adalah sarana pokok untuk menyatakan hubungan sistematik dalam gejala sosial maupun natura yang diteliti. Teori merupakan abstraksi dari pengertian atau hubungan dari proporsi atau dalil.

* 1. **Hipotesis**

 Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi dan masih harus dibuktikan kebenaranya. Dari masih harus dibuktikan kebenaranya. Dari kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut:

H° : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor)

H¹ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor)

**2.3 Kerangka Pemikiran**

 Dengan pertimbangan bahwa faktor gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) maka faktor-faktor tersebut perlu diteliti untuk dikembangan.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

 Penelitian ini dilakuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) Dalam penelitian terdapat beberapa macam jenis metode penelitian. Salah satunya metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Darmawan (2013:37)

**3.1.1. Wilayah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) yang berlokasi di di Sungai Payang Loakulu Kab. Kutai Kartanegara Kalimantan Timur

* 1. **Variabel Penelitian Dan Indikator**

**3.2.1 Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X).

b. Variabel Terikat (Dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan (Y).

**3.2.2 Indikator Penelitian**

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses yang mengorientasikan kekuatan dan kewenangan yang merata dalam seluruh elemen untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan

**3.3 Populasi, Sample, Dan Sampling**

 Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertetu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Karena populasi yang besar peneliti mengambil hanya 30% sampel dari 185 orang total populasi karyawan yang ada di PT. Loa Haur Energi maka jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 65 orang.

**3.4 Teknik Analisi Data**

Rumus $r\_{xy}$ = $\frac{N.\sum\_{}^{}xy-(\sum\_{}^{}x) (\sum\_{}^{}y)}{\sqrt{\left\{N.\sum\_{}^{}x^{2}-(\left.\sum\_{x}^{})^{2}\right\} . \left\{N.\sum\_{y}^{}2-(\sum\_{.}^{}\left.y)^{2}\right\}\right.\right.}}$

Keterangan :

r = Angka Indeks korelasi

N = Jumlah sampel

X = Jumlah skor variabel bebas (X)

Y = Jumlah skor variabel terikat (Y)

$\sum\_{}^{}x$ = Jumlah skor dalam distribusi variabel X

$\sum\_{}^{}y $ = Jumlah skor dalam distribusi variabel Y

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

$\sum\_{y}^{}2 $ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi variabel Y

$\sum\_{}^{}xy $ = Jumlah perkalian variabel X dan Y

**Product Moment (pearson)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

*Sumber: Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta,2010. Hal 216*

 Sementra untuk kepentingan pengujuan hipotesis penelitian, maka penelitian menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan rs empiris dihasilkan diuji dengan uji-t degan rumus :

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

Dimana :

t = Uji-t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Pengamatan ( Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dengan hipotesis Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signikfikan (tidak mempunyai keberartian).

 Semua perhitungan didalam analisis data pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows 8.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Loa Haur Energi Minning Contractor**

PT. Loa Haur Energi, merupakan pulau terbesar di Indonesia yang memiliki berbagai macam potensi, mulai dari kekayaan alamnya hingga keanekaragaman budaya. Termasuk diantaranya adalah Kalimantan Timur, dengan kekayaan alam yang begitu banyak sejak era kayu produksi, batu bara serta migas adalah potensi yang dapat digali dan dikembangkan. Dimana dalam pengembangannya pengelolaan kekayaan alam ini tentunya akan memilikii pengaruh terhadap kondisi sosial maupun budaya, dan untuk itulah kita tentunya harus pula ikut berperan aktif untuk menjaga lingkungan, agar tradisi maupun sosial budaya yang ada harus terus diupayakan keharmonisannya dimana antara keharmonisan alam dan manusia terus dapat dijaga. Mengkombinasikan kedua hal bukanlah perkara yang mudah tetapi bukan pula suatu yang sulit apabila kita sudah memiliki komitmen untuk ini. Tujuan dari bisnis ini adalah membangun sebuah usaha yang sukses, yang beroperasi dengan aman, bertanggung jawab dan berkelanjutan. Dalam mengembangkan bisnis ini kami mematuhi semua kewajiban yang sesuai dengan regulasi yang berlaku dan menjunjung tinggi aturan ketat dan prosedur yang kami miliki dalam setiap aspek usaha kami.

 PT. Loa Haur Energi saat ini memiliki 300 tenaga kerja disemua bagian, dimana sebagia besar adalah warga lokal, termasuk didalamnya adalah tim eksplorasi, dimana mereka juga harus memastikan didaerah yang akan dilakukan pengeboran merupakan area yang bebas (clear) dari konflik.

 PT. Loa Haru Energi berkomitmen untuk mencapai tujuan yang tercantum dalam kebijakan kesehatan dan keselmatan kerja perusahaan dengan berupaya mengurangi resiko dan dampak-dampak pada seluruh kegitan yang berkaitan dengan manusia, lingkungan, unit, property dan kesehatan.

**4.1.2 Visi Dan Misi**

Menjadikan PT. Loa Haur Energi sebagai perusahan kontraktor pertambangan Batubara dengan kelas Atas melalui komitmen dan kerja keras management dan karyawannya dengan disiplin tinggi dan kecepatan untuk memuaskan pelanggannya tanpa meninggalkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mengikuti aturan pemerintah berkaitan dengan industri tambang Batubara

**4.2 Hasil Penelitian**

Dalam bab ini akan menyajikan data dari masing-masing variabel yaitu variabel Independen (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Dependen (Kinerja Karyawan). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari Empat indikator untuk variabel Independen dan Empat indikator untuk variabel dependen. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pernyataan di dalam kuesioner menggunakan skala lima (5) dengan jenjang sebagai berikut :

a. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 5

b. Jawaban S (Setuju) : 4

c. JawabanKS (Kurang Setuju) : 3

d. Jawaban TD (Tidak Setuju) : 2

e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju): 1

**4.2.1 Gaya Kepemimpinan**

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan berkorelasi terhadap Kinerja Karyawan, penulis mengajukan 4 (empat) indikator, yaitu :

Kemampuan Mengambil keputusan Pengambilan keputusan adalah sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

**A.** Kemampuan Mengambil keputusan

Kemampuan Mengambil keputusan Pengambilan keputusan adalah sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepa

**Tabel 4.1 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Mengambil keputusan.**

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1, yaitu kemampuan mengambil keputusan kepada responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang responden atau sebesar 46,2%, menjawab setuju sebanyak 30 orang responden atau sebesar 53,8%.

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 2, yaitu benar-benar bermanfaat bagi kepentingan manajemen responden Menjawab, sangat setuju sebanyak 44 orang

responden atau sebesar 67,7%, menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 32,3%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | B | c | d | e |
| 1. | 35(46,2%) | 30(53,8%) | - | - | - | 65(100%) |
| 2. | 44(67,7%) | 21(32,3%) | - | - | - | 65(100%) |

**B. Kemampuan Memotivasi**

Kemampuan memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 4.2 Jawaban Responden Tentang Memotivasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | B | c | d | e |
| 3. | 42(64,6%) | 23(35,4%) | - | - | - | 65(100%) |
| 4. | 48(73,8%) | 17(26,2%) | - | - | - | 65(100%) |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas bahwa untuk pernyataan nomor 3, yaitu untuk Memotivasi responden menjawab, sangat setuju sebanyak 42 orang responden atau sebesar 64,6%, setuju sebanyak 23 orang reponden atau sebesar 35,4%

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | B | c | d | e |
| 3. | 42(64,6%) | 23(35,4%) | - | - | - | 65(100%) |
| 4. | 48(73,8%) | 17(26,2%) | - | - | - | 65(100%) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | B | c | d | e |
| 3. | 42(64,6%) | 23(35,4%) | - | - | - | 65(100%) |
| 4. | 48(73,8%) | 17(26,2%) | - | - | - | 65(100%) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | B | c | d | e |
| 3. | 42(64,6%) | 23(35,4%) | - | - | - | 65(100%) |
| 4. | 48(73,8%) | 17(26,2%) | - | - | - | 65(100%) |

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 4, yaitu informasi yang disajikan sesuai dengan fakta responden menjawab, sangat setuju sebanyak 48 orang responden atau sebesar 73,8%, setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 26,2%..

**C. Komunikasi**

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak

**Tabel 4.3 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Komunikasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a | b | c | d | e |
| 5 | 49(75,4%) | 16(24,6%) | - | - | - | 65(100%) |
| 6 | 50(76,9%) | 15(23,1%) | - | - | - | 65(100%) |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 5, yaitu bertambahnya wawasan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 49 orang responden atau sebesar 75,4%, setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 24,6%.

**D. Mengendalikan Bawahan**

**Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Mengendalikan Bawahan**

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 6, yaitu bertambahnya wawasan ada responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 76,9%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 23,1%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a. | b | c | d | e |
| 7. | 48(73,8%) | 16(24,6%) | - | - | - | 65(100%) |
| 8. | 50(76,9%) | 15(23,1%) | - | - | - | 65(100%) |

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 7, yaitu dalam kemampuannya untuk dalam mengendalikan bawahan responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang responden atau sebesar 73,8 %, setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24,6%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,5%.

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 8, yaitu sangat nampak dalam pengendaliannya dan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 50 orang responden atau sebesar 76,9%, setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 23,1%.

**4.2.2 Kinerja Karyawan**

Sebagaimana yang telah para ahli kemukakan pada bab terdahulu bahwa Gaya Kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja Karyawan yang baik untuk variabel kinerja karyawan

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja**

**Kualitas Kerja**

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 9, yaitu anda telah dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 49 orang responden atau sebesar 75,4%, setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 26,6%.

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 10, yaitu anda mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik responden menjawab, sangat setuju sebanyak 46 orang responden atau sebesar 70,8%, setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 29,2%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a. | b | c | d | e |
| 9. | 49(75,4%) | 16(26,6%) | - | - | - | 65(100%) |
| 10. | 46(70,8%) | 19(29,2%) | - | - | - | 65(100%) |

**B. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

**Tabel 4.11 Jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a. | b | c | d | e |
|  11. | 51(78,5%) | 14(21,5%) | - | - | - | 65(100%) |
| 12. | 51(78,5%) | 14(21,5%) | - | - | - | 65(100%) |

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 11, yaitu tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 51 orang responden atau sebesar 78,5%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 21,5%

**C. Pelaksana Tugas**

Pelaksana Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

**Tabel 4.13 Jawaban Responden Tentang Pelaksana Tugas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a. | b | c | d | e |
| 13. | 51(78,5%) | 4(6,2%) | 10(15,4%) | - | - | 65(100%) |
| 14. | 51(78,5%) | 4(6,2%) | 10(15,4%) | - | - | 65(100%) |

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 12, yaitu anda merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 51 orang responden atau sebesar 78,5%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 21,5%.

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 13, yaitu anda senantiasa berisitif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksana tugas responden menjawab, sangat setuju sebanyak 51 orang responden atau sebesar 78,5%, setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6,2%, kurang setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 15,4%.

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 14, yaitu anda ketika sedang bekerja, saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 51 orang responden atau sebesar 78,5%, setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6,2%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15,4%.

**D. Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab adalah terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

**Tabel 4.8 Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | Jumlah |
| a. | b | c | d | e |
| 15. | 43(66,2%) | 12(18,5%) | 10(15,4%) | - | - | 65(100%) |
| 16. | 43(66,2%) | 14(21,5%) | 8(12,3%) | - | - | 65(100%) |

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 15, yaitu anda selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya dan tepat waktu responden menjawab, sangat setuju sebanyak 43 orang responden atau sebesar 66,2%, setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 18,5%, kurang setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 15,4%

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 16, yaitu anda bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah responden menjawab, sangat setuju sebanyak 43 orang responden atau sebesar 66,2%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 21,5%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12,3%.

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

$$rxy=\frac{n∑xy-\left(∑x\right)\left(∑y\right)}{\sqrt{\left\{n∑x^{2}-\left(∑x^{2}\right)\right\}\left\{n∑y^{2}-\left(∑y^{2}\right)\right\}}}$$

**Table 4.17 Hasil Analisis Korelasi Produck Moment (Pearson)**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh =0,767 ini berarti bahwa hasil tersebut termasuk lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 65 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,003 atau dikatakan pula bahwa =0,767 > 0,003. Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemmpinan dengan variabel kinerja Karyawan.

**4.3.3 Pembahasan**

 Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Product Moment antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Loa Hau Energi, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, dengan nilai yang diperoleh 0,767. Nilai 0,767 kemudian dikonsultasikan pada tabel Interpretasi Korelasi Product Moment, dengan hasil interpretasi kuat karena 0,767 berada pada interval 0,60-0,799 Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor) Sungai Payang Loakulu kab.Kutai Kartanegara.

 Kemudian berdasarkan perhitungan uji-t di dapat hasil 9,487 ini berarti dapat dikatakan bahwa = 9,487 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =9,487>1,669 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n -2 = 65 (65-2=63). Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan yang sedang berjalan Di PT. Loa Haur Energi dikategorikan kuat. Ini dikarenakan Gaya Kepemimpinan dalam membuat suatu kebijakan dapat mengetahui apa saja yang dikehendaki, dan juga kurangnya tetapi dalam hal sistem trasparansi, menerima masukan-masukan dan saran tergolong baik.

2. Kinerja Karyawan pada PT. Loa Hau Energi dikategorikan baik Ini dikarenakan kinerja karyawan PT. Lo Haur Energi dirasa masih kurang baik dan , ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai, yaitu masih rendahnya etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya.

3. Berdasarkan analisa data hasil penelitian pada bab IV maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Bahwa terdapat hubungan yang antara variabel dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Loa Haur Energi (Minning Contractor)

b. Kemudian dari hasil perhitungan uji-t di dapat hasil 9,487 uji-t dapat hasil 9,487 ini berarti dapat dikatakan bahwa harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar yaitu=9,487>1,669 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n – 2 = 65 (65-2=63). Berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenaranya.

**5.2. SARAN**

Dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan PT. Loa Haur Energi harus selalu memperbaiki hubungan dan serta meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan serta melibatkan *stakeholder,* terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam manajemen,

2. karyawan hendaknya memperhatikan ketelitian dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara atasan maupun bawahan, berperan aktif dalam lingkup kerja.

3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian yang diteliti, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

 Demikian apa yang penulis kemukakan dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran menuju perbaikan sangat penulis harapkan,

akhirnya semoga hasil penelitian dan saran-saran ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi para pembaca maupun pihak lainnya yang memerlukan.

**BIBLIOGRAFI**

Setiadi Rulli, 2017. *Pengaruh Gaya Kepeimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Radi Haircut*, Bandung.

Widiya, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. RPP Contractors Indonesia (PT. RCI),* Politeknik Negeri Samarinda, samarinda.

Andrian Aditiya Herlambang, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Utama Samarinda*, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda.

Apandi, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuagan,* Universitas Lampunng, Lampug.

Joan Glarysilvia Tirkaamiaa, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam kelurahan Gunung Kelua Samarinda*, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda.

Rivai, Veithzal, 2005. *Performance Appraisal*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo, Jakarta.

Sugiyono, 2012*, Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, 2007. *Sakala Pegukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabta

 Hasibuan,Malayu S.P, 2010. *Organisasi Dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kartini Kartono, 2002. “*Pemimpin Dan Kepemimpinan apakah Pemimpin Yang Abnormal Itu*?”.Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas, PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husen, 2005. *Risel Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perrusahaan,* Dari Teori Ke Praktek. Pt.Rajagrafindo persada:Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi kinerja SDM. Bandung* : PT Refika Aditama

Sugiyono, 2005*. Metode penelitian administrasi Bandung* : Alfabeta

**Sumber Internet:**

dewiramli.blogspot.co.id/2011/II/*Fungsi-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia*.html.

fachrialwinttgrf.blogspot.co.id/2012/II/pertain-kepemimpinan.Html.

aliciacitralyana.blogspot.co.id/2013/10/normal-0-False-False-en-us-x-none.html.

<https://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kinerja-meurut-para-ahli.html>.

chandrabayu.blogspot,co.id/2014/03/kinerjakaryawan-pengertiankinerja.html.

yunidilvy.blogspot.co.id/2013/II/Penelitian-kuatitatif.html.

http:/googleweblight.com/I?u:http://adadanuarta.blogspot.com/2014/Ii/Kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-html?m%3D18hl:id-iD.