

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRUBAINDO COAL MINING DI KABUPATEN KUTAI BARAT

Delti <sup>1</sup>

## Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.Sos., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II. Tujuan penelitian ini (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat, (2) untuk mendeskripsikan kepemimpinan yang ada pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat dan (3) untuk mendeskripsikan kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat. Indikator dalam penelitian ini pada variabel  $x$  (a) Kemampuan menganalisa situasi, (b) keterampilan berkomunikasi, (c) keberanian mengambil keputusan, (d) kemampuan mendengar pendapat dan saran oranglain (e) ketegasan bertindak dan variabel  $y$  (a) kesetiaan, (b) prestasi kerja, (c) kedisiplinan, (d) kerjasama dan (e) tanggungjawab. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus ukuran sampel yaitu karyawan *Camp Bunyut* yang berjumlah 51 orang dari tiga departemen *General Service* yang terdiri dari beberapa *section* :1). *General affair*, 2). *Purchasing*, 3). *Information technology*, 4). *Warehouse*, selanjutnya Departemen *Human Resources* dan Departemen *Finance & Accounting*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu kepemimpinan ( $x$ ) dan kinerja karyawan ( $y$ ) memperoleh nilai 0,349. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

## Pendahuluan

Setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik serta karyawannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan banyak sumber daya, diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM). Namun terkadang, perusahaan mengalami hambatan dalam mengkoordinasi

---

<sup>1</sup> Mahasiswa program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dhelti33@yahoo.co.id

karyawan agar selaras dengan kemauan perusahaan tersebut. Hal ini karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, tingkah laku, dan lingkungan yang berbeda satu sama lain.

PT. Trubaindo *Coal Mining* yang berlokasi di *Camp* Bunyut Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, PT. Trubaindo *Coal Mining* berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Usaha untuk mewujudkan peningkatan kinerja karyawan tidak selamanya berjalan lancar, karena begitu banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor yang menentukan kinerja karyawan satu dengan yang lain belum tentu sama, tergantung pada kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan di atas karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* membutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan begitu sangatlah penting kepemimpinan seorang pemimpin dalam kinerja karyawan, hal ini yang menyebabkan peneliti tertarik untuk mengambil sebuah kajian ilmiah yang lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining (TCM) di Kabupaten Kutai Barat”***.

## **Kerangka Dasar Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang melekat dari seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga mencapai suatu bentuk keteraturan pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan penuh kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang mampu menciptakan atau membuat kedua belah pihak menjadi senang, bahagia dan bangga.

Rost dalam Safari (2004:9), memberi definisi kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Lebih lanjut Safari (2004:10) menjelaskan bahwa hubungan pemimpin dengan bawahan adalah suatu yang tidak pasif, tetapi merupakan hubungan timbal balik dan tanpa paksaan.

Tead dalam Sarwoto (2003:54) memberikan definisi secara umum atas pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memerintah atau menguasai orang banyak. Dalam definisi ini Tead menitikberatkan pada segi rasa kepuasan dan kebahagiaan pengikut (bawahan) terhadap diri seorang pemimpin (manajer). Dengan demikian Tead memberikan definisi yang lebih kongkrit atas pengertian kepemimpinan sebagai segala macam kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya mereka dalam mencapai tujuan yang mereka cita-citakan mau bersatu dan bekerjasama.

Stogdill dalam Syafii (2003:3) menghimpun kelompok dan keseluruhan definisi tentang kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan sebagai pusat proses kelompok.
2. Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat.
3. Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan.
4. Kepemimpinan sebagai tindakan perilaku.
5. Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan.
6. Kepemimpinan sebagai sarana pencapaian tujuan.
7. Kepemimpinan sebagai hasil interaksi.
8. Kepemimpinan sebagai pemisahan peranan.
9. Kepemimpinan sebagai awal struktur.

Kepemimpinan dalam pemimpin memiliki kaitan yang erat. Disamping kepemimpinan merupakan bentukan kata dari imbuhan ke-an dan kata dasar pemimpin, pemimpin pada dasarnya adalah orang yang melaksanakan kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya merujuk kepada proses kegiatan, sedangkan pemimpin merujuk kepada pribadi seseorang. Menurut Salam (2002:91), kepemimpinan ada jika memenuhi sejumlah persyaratan sebagai berikut :

1. Mempunyai kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang, pemimpin guna mempengaruhi oranglain untuk berbuat sesuatu.
2. Memiliki kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga mampu mempengaruhi atau mengatur oranglain sehingga oranglain itu patuh dan bersedia melakukan tindakan.
3. Mempunyai kemampuan, yaitu kemampuan kesanggupan, kekuatan, kecakapan, atau keterampilan ataupun kemampuan yang dianggap melebihi oranglain.

Dari penjelasan yang telah disebutkan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa yang diartikan kepemimpinan itu adalah proses menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu, dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan bergirah dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

### ***Indikator Kepemimpinan***

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) diantaranya :

1. Kemampuan Analitis  
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi  
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian  
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar  
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.
5. Ketegasan  
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya selain itu kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

### ***Kinerja Karyawan***

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16).

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan. Selanjutnya Suntoro dalam Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama dalam organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah konsep utama dalam organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan kinerja baik secara individu maupun secara kelompok.

### ***Tolak Ukur Kinerja Karyawan***

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan  
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja  
Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas dan kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan  
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreativitas  
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerjasama  
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan  
Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggungjawab  
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai kinerja yang baik atau tidak, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja. Berikut ini penulis akan menguraikan beberapa tolak ukur kinerja menurut beberapa ahli manajemen. Simamora (2004 : 353) menyatakan ada lima tolak ukur atau dimensi dari kinerja yaitu :

1. Kualitas/mutu
2. Kuantitas/jumlah
3. Kemampuan
4. Penyelesaian pekerjaan/ketepatan waktu
5. Kerjasama

Apabila dalam pelaksanaannya penelitian kinerja karyawan tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus juga meningkatkan loyalitas dari para karyawan terhadap lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Dengan meningkatnya loyalitas dan prestasi kerja, maka secara tidak langsung hal ini akan memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan.

Tolak ukur kinerja berguna membantu para karyawan, untuk mengetahui sejauhmana dan bagaimana prestasi kerja yang mereka capai selama bekerja.

Dengan diketahuinya tingkat kinerja karyawan, misalnya: kinerja karyawan kurang atau jauh di bawah standar kerja, maka akan menjadi tugas bagi pimpinan untuk mencari atau apa yang menjadi penyebabnya. Dan sebaliknya jika dari hasil pengukuran kinerja menunjukkan hasil kinerja sesuai standar atau melampaui standar kerja, maka hal ini akan sangat berguna bagi pihak perusahaan agar melakukan upaya untuk mempertahankan prestasi yang dicapai tersebut, selain itu informasi ini juga bermanfaat bagi karyawan sebagai motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

### ***Definisi Konseptual***

Menurut Singarimbun (2005:33) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya interpersi ganda dari variabel yang diteliti. Untuk mendapatkan batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang diteliti, maka dalam hal ini penulis mengemukakan definisi dari konsep yang dipergunakan yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi oranglain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi oranglain agar mau berkerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja karyawan dalam bentuk kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggungjawab.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang bermaksud menerangkan kebenaran. Penemuan kebenaran melalui kegiatan penelitian yang dapat dilakukan melalui dua pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pendekatan survey melalui kuisisioner dengan tipe ordinal (data primer kualitatif yang diukur dengan skala likert sehingga menjadi kuantitatif) (Singarimbun dan Effendi, 2005:3) dan menurut tingkat eksplorasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini difokuskan terhadap karyawan *Camp* Bunyut PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat.

### ***Definisi Operasional***

Menurut Singarimbun dan Effendi (2005:25) mengatakan salah satu unsur yang sangat membantu komunikasai antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan

membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran variabel sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Sedangkan Tampubolon (2002:25), mengatakan bahwa “definisi operasional merupakan batu ujian terakhir apakah suatu masalah dapat diselidiki atau tidak, apakah suatu pertanyaan dapat dijawab atau tidak dan apakah hipotesis memenuhi syarat atau tidak”.

Berdasarkan pada pengertian dari definisi operasional tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa definisi operasional merupakan bagian penting untuk membuka setiap pertanyaan dan sebagai pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan di atas. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Kepemimpinan (X) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut.
  - a. Kemampuan menganalisa situasi
  - b. Keterampilan berkomunikasi
  - c. Keberanian mengambil keputusan
  - d. Kemampuan mendengar pendapat dan saran oranglain
  - e. Ketegasan bertindak
2. Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut :
  - a. Kesetiaan
  - b. Prestasi kerja
  - c. Kedisiplinan
  - d. Kerjasama
  - e. Tanggungjawab

### ***Populasi dan sampel***

Karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat berjumlah 647 orang. Namun PT. Trubaindo *Coal Mining* terbagi atas dua wilayah kerja yaitu *Camp Bunyut* dan *Camp Adong*. Dalam penelitian, penulis hanya mengambil obyek penelitian di *Camp Bunyut* sebab disana lokasi kantor PT. Trubaindo *Coal Mining* sementara di *Camp Adong* adalah wilayah pertambangannya. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini merujuk kepada jumlah karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* di *Camp Bunyut* yang berjumlah 105 orang. Di kantor *Camp Bunyut* Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat terdiri atas tiga departemen saja yaitu, Departemen *General Service* yang terdiri dari beberapa *section* :1). *General affair*, 2). *Purchasing*, 3). *Information technology*, 4). *Warehouse*, selanjutnya Departemen *Human Resources* dan Departemen *Finance & Accounting*. Adapun data karayawan *Camp Bunyut* PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel Jumlah Karyawan Camp Bunyut PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat**

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	<i>General Service</i> yang terdiri dari beberapa section :	
	1. <i>General affair</i>	48 orang
	2. <i>Purchasing</i>	6 orang
	3. <i>Information technology</i>	4 orang
	4. <i>Warehause</i>	22 orang
2	<i>Human Resources</i>	12 orang
3	<i>Finance &amp; Accounting</i>	13 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>105</b>

Sumber : Data Karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* 2014

Untuk mengambil sampel, penulis menggunakan rumus ukuran sampel Slovin (dalam Umar, 2002:108), yaitu: jumlah sampel ditetapkan sebanyak 51 orang, dengan cara pengambilan secara acak/random dari setiap departemen secara proporsional. Berikut ini adalah jumlah sampel untuk tiap departemen tersebut :

**Tabel Jumlah Sampel Karyawan Setiap Departemen pada Camp Bunyut PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat**

No.	Departemen	Jumlah karyawan	Populasi/ Sampel	Jumlah	Pembulatan
1	General Service yang terdiri dari beberapa section :				
	1. General affair	48	$48/105 \times 51$	23,31	23
	2. Purchasing	6	$6/105 \times 51$	2,91	3
	3. Information technology	4	$4/105 \times 51$	1,94	2
	4. Warehouse	22	$22/105 \times 51$	10,68	11
2	Human Resources	12	$12/105 \times 51$	5,83	6
	Finance & Accounting	13	$13/105 \times 51$	6,31	6
	<b>Total</b>	<b>105</b>			<b>51</b>

Sumber : Data Karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* 2014

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu sebagai berikut :

- Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang akan diteliti.
- Kuisisioner, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.

- b. Studi dokumentasi, yaitu pemanfaatan dokumen-dokumen, laporan-laporan, buku-buku ilmiah hingga hasil-hasil penelitian sebagai sumber data sekunder.

#### **Alat Pengukur Data**

Husein Umar (2002:92) “sekala ordinal mengurutkan (*to rank*) data yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan tidak memperhatikan interval data tersebut”.

Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini di kelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang masing-masing di berikan nilai yaitu:

1. Jika responden memilih sangat setuju, diberi nilai 5
2. Jika responden memilih setuju, diberi nilai 4
3. Jika responden memilih cukup setuju, diberi nilai 3
4. Jika responden memilih tidak setuju, diberi nilai 2
5. Jika responden memilih sangat tidak setuju, diberi nilai 1

#### **Tehnik Analisi Data**

Menurut Sunyoto (2009:29) Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi merupakan prediksi dalam bentuk persamaan matematis yang dinyatakan berdasarkan garis regresinya. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:374)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat;

X = variabel bebas;

a = konstanta, dan

b = koefisien regresi adalah angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

### **Hasil Penelitian**

#### **Gambaran Umum PT. Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat**

PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat di dirikan pada tahun 1994 yang merupakan milik dari salim group (*IndoCoal*) namun pada masa kepemilikan *IndoCoal*, PT. Trubaindo Coal Mining masih merupakan visit study atau dalam artian perusahaan ini belum produksi. Tahun 2000 kepemilikan PT. Trubaindo Coal Mining beralih tangan dan kemudian dibeli oleh Banpu. Tahun 2005 merupakan tahun awal produksi dari PT. Trubaindo Coal Mining dengan total produksi dengan 3 juta matric ton. PT. Trubaindo Coal Mining di kutai barat

adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan *extractive* yang bergerak dalam bidang pertambangan batubara dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN) perusahaan ini memulai tahapan eksplorasi semenjak tahun 2002, dengan luas pertambangan 00294/Kalimantan Timur PT. Trubaindo *Coal Mining* seluas 23. 650 Ha. Secara administrasi PT. Trubaindo *Coal Mining* masuk dalam empat wilayah yaitu Kecamatan Melak, Kecamatan Damai, Kecamatan Muara Lawa, dan Kecamatan Bentian Besar, dengan batas wilayah 115°30'00"BT - 115°51'30"BT dan 0°27'44"LS - 0°51'41"LS.

Meningkatnya usaha dari kegiatan eksplorasi menjadi tahapan kegiatan eksplorasi pada tahun 2005, sehingga secara efektif pada tahun tersebut, PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kutai Barat telah memproduksi beberapa matric ton (MT) produk batu bara guna memenuhi permintaan baik dalam negeri maupun luar negeri.

Permintaan pasaran atas produk batubara dalam negeri biasanya datang dari pabrik-pabrik industri untuk bahan bakar dan perusahaan umum listrik negara pembangkit tenaga listrik, sedangkan pasaran luar negeri berorientasikan ekspor pada negara tujuan seperti: Jepang, Taiwan, India, Hongkong, Malaysia, Korea selatan, Thailand, Philipina, dan Spanyol. Akibat dari semakin banyaknya permintaan pasar akan produk batubara maka dari tahun ke tahun berikutnya perusahaan ini lebih meningkatkan hasil produksinya, sehingga volume produk batubara menunjukkan tren yang menarik pula.

### **Pembahasan**

Berikut penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara kepemimpinan ( $x$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat. Pada tabel regresi linear sederhana dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS.20 dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dimana regresi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $x$ ) bertambah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $y$ ) PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat sebesar 0,349. Sedangkan koefisiensi bernilai positif yaitu 0,349 artinya setiap kenaikan kepemimpinan 1 poin maka akan menaikkan kinerja karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat sebesar 34,9%. Sedangkan nilai konstanta sebesar 40,612 yang berarti bahwa jika tidak ditunjang dengan kepemimpinan maka nilai kinerja karyawan sebesar 40,612.

Berdasarkan hasil penyebaran angket dan observasi dilapangan dapat ketahui bahwa kepemimpinan yang ada pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat cukup bagus, hal ini terbukti dari hasil jawaban responden dari 5 indikator kepemimpinan dengan 22 pertanyaan mencangkup kepemimpinan *Mine Head* dan Manajer perdepartemen. Dimana dari 22 pertanyaan responden mayoritas menjawab (c) cukup mampu, artinya kepemimpinan perusahaan PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat cukup mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penyebaran angket dan observasi dilapangan dapat ketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di

Kabupaten Kutai Barat bagus, dimana 15 pertanyaan dari 5 indikator kinerja karyawan responden mayoritas menjawab (a) dan (b).

Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat yang positif dalam arti searah yaitu apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwapengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat adalah 18,4% atau sama dengan rendah dengan kata lain kepemimpinan hanya 18,4% mempengaruhi kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada variabel X (kepemimpinan) dengan indikator-indikator diantaranya: kemampuan menganalisa situasi, keterampilan berkomunikasi, keberanian mengambil keputusan, kemampuan mendengar pendapat dan saran oranglain dan ketegasan bertindak secara umum dapat dikatakan baik namun memerlukan perhatian yang lebih terkait ketampilan berkomunikasi, keberanian mengambil keputusan dan kemampuan mendengar pendapat dan saran oranglain (bawahan).

Variabel Y (kinerja karyawan) dengan indikator-indikator diantaranya: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab secara umum dikatakan baik.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan kinerja karyawan yang terjadi telah baik, namun belum maksimal. Hal ini terlihat pada sebagian responden yang memilih jawaban cukup dan kurang, atau nilai skor rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepemimpinan dan kinerja karyawan disarankan hendaknya:

PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat telah menerapkan pengaturan kepemimpinan yang baik sebagai pendorong dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam keterampilan berkomunikasi, keberanian mengambil keputusan, dan kemampuan mendengar pendapat karyawan/bawahan.

Kinerja karyawan pada PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kabupaten Kutai Barat mempunyai pengaruh dengan kepemimpinan yang positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara garis besar dapat dikatakan kinerja karyawan sudah cukup baik. Disarankan untuk terus mempertahankan kinerja karyawan dan harus ditingkatkan lagi terlebih dalam hal kedisiplinan demi tercapai kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

### **Daftar Pustaka**

Bungin, Burhan. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Davis. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*. UMM Press. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Laurensius. 2006. *Teori Kepemimpinan*. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta Anggota IKAPI No.008. Yogyakarta.
- Martoyo. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.
- Pamudji, S. 2001. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Safari, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Salam Setyawan, Dharma. 2002. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarwoto. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta.
- Syafiie, Inu, Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. Sondang P. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Kencana Prenada Media Group. Bandung.
- Tampubolon, Daulat, Purnama. 2002. *Perguruan Tinggi Bermutu*. Gramedia Utama Pustaka. Jakarta.
- Tika, Moh, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja perusahaan*. Catatan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Terry George R. (Alih Bahasa Winardi). 2003. *Azas-azas Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi, Sebuah Pendekatan Kuantitatif, dilengkapi dengan contoh proposal dan hasil riset komunikasi organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Yogyakarta.