

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA
(PERSERO) FUEL TERMINAL SEI SIAK PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

IBNU ANANDA PRATOMO

NPM: 175210426

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ibnu Ananda Pratomo
NPM : 175210426
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Ketua Program Studi

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : IBNU ANANDA PRATOMO
NPM : 175210426
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	21 Januari 2021	X	- Latar belakang ceritakan kondisi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru (bukan teori) - Gunakan format fakultas - Tujuan penelitian yang pokok (satu) - Data PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru - Alat analisa	
2	21 Mei 2021	X	- Acc Seminar Proposal	
4	30 September 2021	X	- Acc Kuesioner	
5	18 November 2021	X	- Acc Seminar Hasil	
6	29 Desember 2021	X	- Acc Skripsi	

Pekanbaru, 22 Februari 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1745/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Ibnu Ananda Pratomo |
| 2. NPM | : 175210426 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 Desember 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 73,2 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1745 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

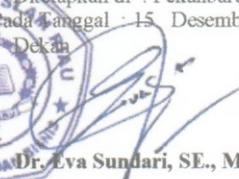
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ibnu Ananda Pratomo
N P M : 175210426
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 Desember 2021
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

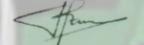
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ibnu Ananda Pratomo
NPM : 175210426
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

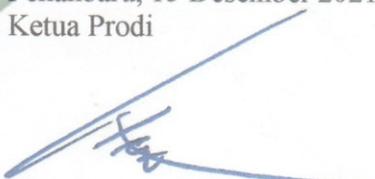
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 73,4)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Desember 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ibnu Ananda Pratomo
NPM : 175210426
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 29 Juli 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

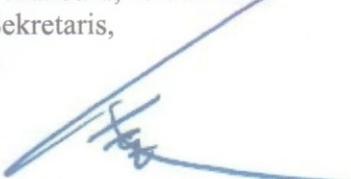
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 29 Juli 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 172/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-02-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode, 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Ibnu Ananda Pratomo
 N P M : 175210426
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompetensi Kerja Karyawan Pada CV. Alam Singkarak Wisata Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pac. Tanggal: 19 Februari 2021
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **IBNU ANANDA PRATOMO**
NPM : **175210426**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL SEI SIAK PEKANBARU**
PEMBIMBING : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% (dua puluh empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 22 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan,




Jonu Ananda Pratomo

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

OLEH:

IBNU ANANDA PRATOMO

NPM. 175210426

Pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Tanjung Datuk, Tanjung Rhu, Kecamatan Lima Puluh. Dengan populasi yang ada didalam perusahaan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru yang berjumlah 71 orang dengan jumlah sampel yang diambil 46 orang. Teknik sampel yang digunakan *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Jenis sumber data yang yang digunakan yaitu data primer dan data data sekunder. Adapun teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, yang kemudian dianalisis dengan uji validalitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, koefisien kolerasi dan determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance

at PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

By:

IBNU ANANDA PRATOMO

NPM. 175210426

This study aims to examine the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru, which is located on Jalan Tanjung Datuk, Tanjung Rhu, Lima Puluh District. With the existing population in the company PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru, totaling 71 people with 46 people as samples. The sampling technique used by purposive sampling is a data collection technique with certain considerations. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The types of data sources used are primary data and secondary data. The data analysis technique used was descriptive analysis, which was then analyzed with validity and reliability tests, simple linear regression, t test, correlation coefficient and determination (R^2). The results of this study indicate that there is an influence of transformational leadership style on employee performance.

Key: Keywords: Leadership Style and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah hirabbil' alamin segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat diberikan kekuatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat beserta salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada Nabi besar junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa hambanya dari zaman jahiliah menuju saat ini yang penuh pengetahuan.

Penulisan skripsi ini disusun untuk salah satu syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan rasa terima kasih setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. H Syafrinaldi SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
Pekanbaru
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

4. Bapak Kamar Zaman SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan menagarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi.
5. Terima kasih untuk ayahandaku Erdam dan ibundaku Sri Suryani yang telah merawat, membesarkan dengan penuh kasih sayang dan sabar kepada penulis, yang telah memanjatkan banyak doa demi keberhasilan penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus serta ikhlas juga telah memberikan bantuan material dan moril selama masa hidup penulis yang tak akan terbalaskan, penulis selalu berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu selau diberikan kesehatan, kekuatan, umur yang panjang dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Terima kasih kepada kakak ku Rika Efirianti, S.Pd dan Septia Wandari, SE yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, Semoga kakak- kakakku selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
7. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
8. Teman teman seperjuangan Zeco, Deden, Mabes, Putri Nazla Engeli Sinaga SE, Buna BF, teman- teman Manajemen local C angkatan tahun 2017 dan Ramkas terima kasih telah membantu sekaligus motivaor selama penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis akan mendapatkan balasan dari Allah SWT Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2021

Penulis

Ibnu Ananda Pratomo



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

A. DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRCT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Masalah	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	13
2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2 Faktor- Faktor Kepemimpinan Transformasional	14

2.1.3	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.4	Prinsip- Prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2	Kinerja Karyawan	20
2.2.2	Pengertian Kinerja.....	20
2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	22
2.2.4	Indikator-indikator kinerja karyawan	24
2.2.5	Penilaian kinerja dan manfaat penilaian kinerja	27
2.3	Penelitian Terdahulu	30
2.4	Hipotesis.....	31
2.5	Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III: METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Lokasi Peneletian.....	32
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	40
4.1 Profil dan Sejarah Singkat PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal	
Sei Siak Pekanbaru	40
4.2 Visi dan Misi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal	
Sei Siak Pekanbaru	40
4.3 Struktur Organisasi.....	41
4.4 Tanggung Jawab dan Wewenang.....	43
4.5 Aktifitas Perusahaan.....	45
BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1 Identifikasi Responden.....	45
5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	45
5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	48
5.2 Uji Instrumen Data.....	48
5.2.1 Uji Validalitas	48
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	49

5.3	Analisis Deskriptif Penelitian	87
	5.3.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional	88
	5.3.2 Analisis Kinerja	89
5.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru	87
	5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
	5.4.2 Koefisien Kolerasi	88
	5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	90
	5.4.4 Hasil Hipotesis-t (Uji-t)	90
5.5	Pembahasan.....	92
BAB VI: PENUTUP.....		95
6.1	Kesimpulan	94
6.2	Saran.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru	3
Tabel 1.2 Laporan Kinerja Semester I 2021 (Januari-Juni) PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 5.2 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Validalitas.....	50
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pimpinan Mendapatkan Rasa Hormat Dari Bawahan.....	53
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pimpinan Mendapatkan Rasa Kepercayaan Dari Bawahan.....	54

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pimpinan Merupakan	
Panutan Saya Dalam Bekerja	55
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pimpinan Memberikan Motivasi Untuk	
Bekerja Lebih Baik	57
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pimpinan Memberikan Penerapan Tujuan	
Agar Bisa Mencapai Visi dan Misi	59
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pimpinan Mendorong Untuk Mempunyai	
Ide Kreatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	60
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pimpinan Dapat Menyelesaikan Masalah	
Dari Berbagai Sudut Pandang	62
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pimpinan Berupaya Meningkatkan	
Pengembangan Karir.....	63
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pimpinan Selalu Memperhatikan	
Lingkungan Kerja Yang Baik	64
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pimpinan Berhubungan Dengan	
Bawahan Dengan Baik.....	65
Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya	
Kepimpinan Transformasional.....	68

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian.....	71
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Saya Selalu Memperhatikan Kerapihan Dalam Bekerja.....	72
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Saya Melaksanakan Pekerjaan dengan Terampil.....	74
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Saya Selalu Memprioritaskan Kecakapan Dengan Rekan Kerja Lain	75
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Beban Kerja Karyawan Yang Diberikan Selalu Diselesaikan Dengan Baik	77
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditentukan.....	78
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Kemampuan Bekerja Melaksanakan Tindakan Sesuai Dengan Rencana	80
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Selalu Memiliki Tingkat Kehadiran Yang Baik.....	82

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Selalu Menyelesaikan

Tugas Tepat Waktu	83
-------------------------	----

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Selalu Memaksimalkan Waktu Luang

Ditempat Kerja Tabel.....	85
---------------------------	----

Tabel 5.28 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	87
--	----

Tabel 5.29 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	88
--	----

Tabel 5.30 Hasil Koefisien Kolerasi	90
---	----

Tabel 5.31 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	91
--	----

Tabel 5.32 Hasil Analisis Uji Hipotesis- (Uji-t)	92
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di era yang seperti ini, dalam aspek kehidupan sangat mengalami perkembangan dan perubahan sangat cepat. Perkembangan dan perubahan terjadi dari bagian yang paling kecil sampai yang paling besar. Sejak ratusan tahun yang lalu, Indonesia telah dikenal sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam, seperti rotan, sawit, karet dan lain – lain sebagainya. Salah satu yang dikenal hingga ke seluruh dunia adalah sumber daya minyak, gas, dan panas bumi yang diantaranya telah dikelola sejak masa penjajahan Belanda. Pada saat itu telah dimanfaatkan selama kurun waktu lebih dari 2 abad. Ternyata masih ada beberapa wilayah penghasil minyak dan gas bumi yang masih belum tersentuh, terutama di wilayah daerah Barat Indonesia. Wilayah ini telah dilakukan proses untuk dikelola di masa depan. Hasil minyak dan gas bumi yang selama ini diandalkan untuk sumber devisa bagi negara, sehingga peranannya masih menonjol dalam pembangunan nasional.

Belakangan ini kemajuan industri minyak dan gas semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat kita lihat dalam kebutuhan masyarakat yang sangat besar dalam penggunaan minyak dan gas ini dalam kehidupan sehari- hari. Dalam pengelolaan minyak dan gas ini dilakukan oleh PT. Pertamina (Persero). Pada 10 desember 1957 perusahaan tersebut bernama Permina (Perusahaan Minyak Nasional). Kemudian, pada tahun 1960 PT. Permina berubah menjadi Perusahaan

Negara (PN) Permina. Kemudian, PN Permina bergabung dengan PN Pertamina menjadi PN Pertambangan minyak dan gas bumi Negara (Pertamina) pada 20 agustus 1968.

Selanjutnya melalui UU No.8 tahun 1971, Pertamina merupakan perusahaan milik negara yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi yang ada di Indonesia. PT. Pertamina (Persero) mengemban tugas negara untuk mengusahakan dan mengembangkan potensi sumber daya alam minyak, gas dan panas bumi, berdasarkan pada landasan Undang-Undang (UU) No.22 tahun 2001 dan Peraturan Pemerintah (PP) No.31 tahun 2003. Berdasarkan UU dan PP tersebut, status Pertamina berubah dari sebelumnya sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Persero, dan diwajibkan oleh stakeholder-nya dalam hal ini pemerintah, untuk menjadi perusahaan untuk membangun keuntungan yang sebesar- besarnya.

PT. Pertamina (Persero) mempunyai visi dan misi. visi yang menjadikan perusahaan energi Nasional Kelas dunia, dan Misi menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat. Berdasarkan visi dan misi inilah PT. Pertamina (Persero) mengemban tugas untuk mengusahakan dan mengembangkan potensi sumber daya alam minyak, gas dan panas bumi.

PT. Pertamina (Pesero) memiliki 8 titik unit pemasaran di Indonesia, yaitu MOR 1 (Sumatra Bagian Utara), MOR 2 (Sumatra Bagian Selatan), MOR 3 (DKI Jakarta, Jabar dan Banten), MOR 4 (Jateng), MOR 5 (Jatim, Bali dan Nusa

Tenggara), MOR 6 (Kalimantan), MOR 7 (Sulawesi), dan MOR 8 (Maluku dan Papua). Salah satu perusahaan PT. Pertamina (Persero) yang ada di MOR 1 adalah Fuel Terminal Sei Siak yang terletak di Riau tepatnya di kota Pekanbaru.

PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru yang terletak di JL. Tanjung Datuk, Pekanbaru, Tanjung Rhu, Lima Puluh, Pekanbaru. PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru berdiri sejak 9 maret 1979, dengan Direktur pertama yaitu Piet Hariono. PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru memiliki struktur organisasi dalam mengatur usahanya. Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru didukung oleh sumber daya manusia yang ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Jumlah karyawan yang dimiliki PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

Jabatan	Jumlah
Fuel Terminal Manajer Sei Siak	1
Sr.Supervisor Receiving Storage & distribution	1
Spv maintenance Planing & Sarvice	3
Adm maintence	1
Planning Maintenance services	3
Spv Hsse	1
Adm Hsse	1
Operator Hsse	2
Pm Hsse	2
Spv Quality & Quantity	1
Assistant Quality & Quantity	1
Adm Quality & Quantity	1
Petugas Quality & Quantity	3

Spv Distribution	2
Adm Distribution	1
Operator Pengisian	5
Adm Gate Keeper	2
Adm Receiving & Storage	1
Loading Discharger Master	4
Spv Receiving & Storage	4
Operator Penerimaan dan Penimbunan	4
Dokter	1
Adm Medical	1
Perawat Medical & Fit To Work	3
Apotik Angkasa	1
Receptionist	1
Spv Sales Services & Ga	1
Spv Industrial Fuel Sales Services	1
Spv industrial Fuel Sales Services	1
Adm SS & Ga	2
Spv Finance	1
Adm Finance	2
Adm Arsip	1
Securiry	12
Total	71

Sumber : PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru sebanyak 71 orang. Seluruh karyawan inilah yang membantu kelancaran PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru untuk mencapai tujuannya. Dengan begitu, adanya pemimpin dan karyawan yang diletakkan dengan sesuai keahliannya maka akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru terdapat laporan kinerja yang dicatat setiap semesternya pada tahun 2021 ini. Berikut adalah laporan kinerja PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru:

Tabel 1.2 Laporan Kinerja Semester I 2021 (Januari-Juni) PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

No.	Perspektif	Key Performance Indicator	Rata-rata Kinerja (%)
1	<i>HR Efficiency</i>	Biaya kompensasi karyawan	100
		Biaya <i>turnover</i>	100
		Biaya penjagaan lingkungan	100
		Biaya asuransi kecelakaan kerja	100
		Biaya perawatan sarfas secara rutin	100
2	<i>High Performance Work System</i>	Optimalisasi jadwal kerja	90
		Jumlah usulan yang diimplementasikan	100
		<i>Training</i> karyawan	90
		Biaya <i>reward</i> /penghargaan	100
		Tingkat keterlambatan karyawan	75
		Tingkat beban kerja karyawan	90
3	<i>HR System Alignment</i>	Rasio ketersediaan komputer	100
		Rasio ketersediaan teknologi	100
		Waktu pelayanan	100
4	<i>HR Deliverable</i>	<i>Transfer Knowledge</i>	90
		Transfer Informasi Proses Perusahaan	90
		<i>Transfer Skill</i>	90
		Kepemimpinan	90
		Kepuasan Kerja	80

Sumber : PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru 2021

Berdasarkan laporan diatas, dapat dikategorikan bahwa untuk kinerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei siak Pekanbaru ditahun 2021 dapat dikatakan stabil di segala aspek, kecuali tingkat keterlambatan karyawan yag

masih belum bisa ditingkatkan. Sehingga peran pemimpinlah yang dapat mempengaruhi hal tersebut.

Dalam menjalankan industri ini, PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru haruslah memiliki seorang pemimpin yang disebut sebagai Fuel Terminal Manajer Sei Siak yang dipimpin oleh Ahmed Syarif. Keefektifan manager FTM Sei Siak dalam memimpin perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memberikan perubahan secara cepat dan dapat mempengaruhi karyawannya. Pimpinan Perusahaan ini mempunyai visi dan misinya yang dianggap menguntungkan agar tidak terjadi kesenjangan antara Manajer dan karyawannya. Hal ini bisa ditunjukkan bahwa untuk setiap pagi pada hari Senin dan Kamis rutin dilakukannya breaffing untuk mengetahui kekurangan dan mengetahui kinerja para karyawan selama bekerja.

Pertamina (Persero) Sei Siak tujuannya agar FTM dan karyawan dapat bertukar pikiran. FTM Sei Siak dapat memberikan arahan yang baik bagi karyawannya agar lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Sehingga, jika terdapat suatu masalah baik internal maupun eksternal dapat di selesaikan bersama-sama. Hal seperti ini dapat menambah informasi serta meningkatkan kinerja FTM Sei Siak dan karyawan. Di sisi lain, seorang FTM juga harus dapat terbuka dengan menerima saran dan pendapat karyawannya.

Pemimpin didalam perusahaan harus dapat menentukan gaya kepemimpinan apa yang harus digunakan ketika di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola karyawannya karena dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuannya. Sukses tidaknya karyawan itu dalam mencapai presatasinya dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dapat merangkul bawahannya (Hardini, 2001 dalam Suranta dan Unik Desthiani, 2002- 2018). Gaya kepemimpinan transformasional ini harus mengembangkan potensi yang ada ddalam diri para bawahan bawahannya. Gaya pemimpin transformasional dapat memberikan perhatian yang lebih kepada persoalan yang lebih terhadap para bawahannya demi kebutuhan pengembangan dengan cara memberikan semangat (Wahjosumidjo, 2003).

Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga merasakan kepercayaan, kegunaan, kesetiaan, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awal mereka harapkan. Dalam hal ini dapat dinyatakan kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mendukung kinerja karyawan yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang harus didukung oleh seorang pemimpin dengan loyalitas yang tinggi. Dalam keikut sertaan pemimpin dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keefektifitasan yaitu dengan meningkatnya kinerja seseorang.

Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dalam mencapai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategik suatu organisasi. Pemimpin harus mengambil dari perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sebagian besar perusahaan yang berhasil atau gagal rata-rata ditentukan dengan gaya kepemimpinannya.

Jika pemimpin mampu membimbing dan mengarahkan karyawan sesuai dengan kewajiban dan tugas dalam situasi tertentu maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan bisa tercapai secara optimal. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Maka dari itu, gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor pembentuk kinerja karyawan.

Akan tetapi, dalam PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru masih terdapat permasalahan, seperti adanya karyawan yang belum memahami arahan- arahan yang disampaikan oleh pimpinan, disebabkan karena kurang baik dalam menyampaikan informasi yang seharusnya disampaikan. Maka dari itu pemimpin harus memberikan perubahan dan mempunyai pengetahuan yang luas untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, kinerja tersebut perlu untuk ditingkatkan agar seluruh karyawan yang ada dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Tidak hanya itu, karyawan tersebut harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan Guna menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas. Untuk faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci utama jika tidak ada kecocokan terhadap kinerja karyawan yang diharapkan. Maka dari itu, pengelolaan dan pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL SEI SIAK PEKANBARU”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut. “Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru”.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan rumusan masalah diatas adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, penilaian ini sebagai pengaplikasian ilmu yang sudah didapat selama diperkuliahkan khususnya untuk Manajemen
- b. Bagi perusahaan, memberikan masukan kepada perusahaan terutama pada pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta memberikan masukan dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.
- c. Bagi pihak lainnya sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan judul yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk penyusunan proposal ini maka peneliti membaginya kedalam 6 bab seperti:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan dari berbagai teori yang diambil berbagai macam yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

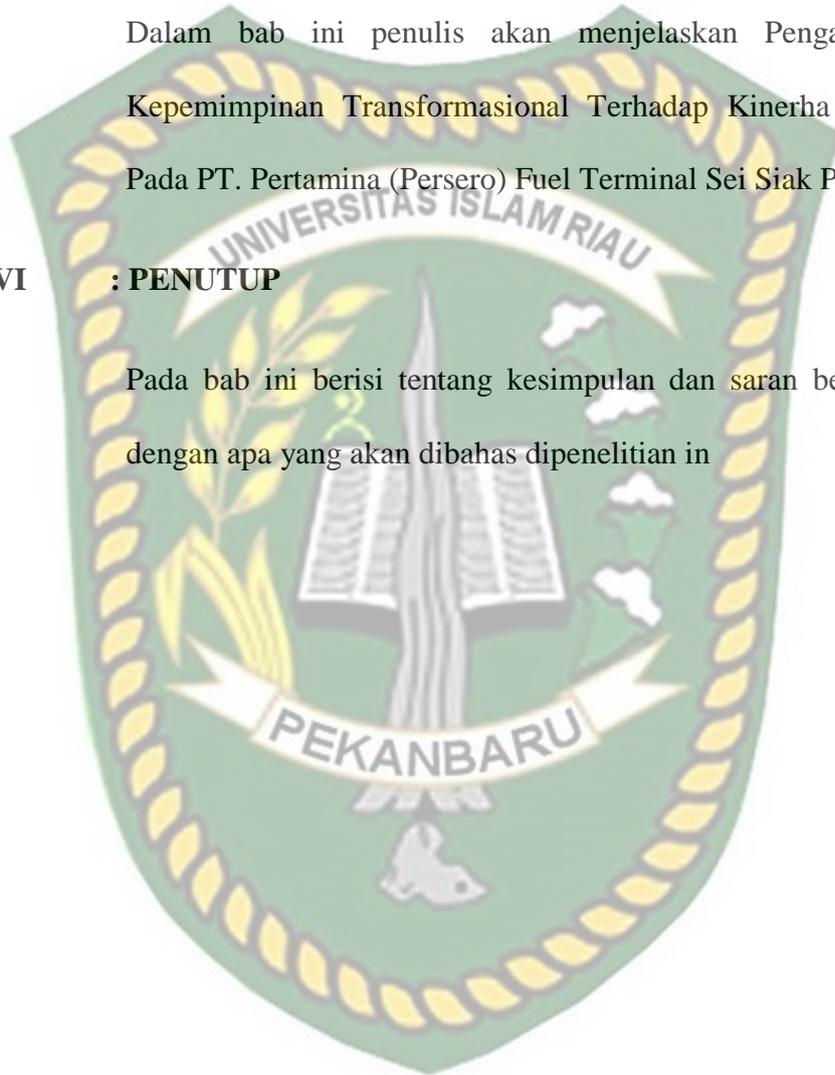
Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berhubungan dengan apa yang akan dibahas dipenelitian in



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Adapaun istilah transformasional berinduk pada kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional adalah suatu keberadaan dimana para pengikut dari seseorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat pada pemimpin tersebut, dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan (Yukl, 2013: 313).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya untuk mereformasi institusi (Yukl, 2009: 290). Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang melibatkan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya (Burn, 2013: 176). Pemimpin transformasional mengetahui bahwa bagaimana membantu orang lain untuk

mengembangkan dan mengarahkan motif- motif kekuasaan. Pemimpin transformasional tahu bagaimana memperdayakan orang lain.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memelihara kebutuhan pengembangan pribadi pengikut, merangsang dan menginspirasi untuk memberikan upaya terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Atmojo, 2012: 115). Kepemimpinan transformasional selalu dimulai dengan menetapkan visi yang mengintegritasi tujuan bersama. Kemudian visi tersebut dijelaskan kepada seluruh karyawan secara jelas dan sederhana sehingga karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan tetapi juga menyadari tugas dan nilai yang terkandung dalam pekerjaan mereka. Menurut (Danim, 2004:54) adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk menginformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor- Faktor Kepemimpinan Transformasional

Adapun beberapa faktor- faktor dalam kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut (Bass, 1992: 196-197)

A. Kharismatik, pemimpin yang memiliki visi yang jelas untuk organisasi dan dapat dengan mudah mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim.

Faktor kharismatik dapat diuraikan sebagai berikut

- Pemimpin menjadikan karyawan merasa senang bila berada didekatnya.
- Pemimpin mampu menimbulkan rasa hormat kepada karyawannya.

- Pemimpin membuat karyawan merasa bangga menjadi rekan sekerjanya

B. Inspirasi, pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar- standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai.

Faktor inspirasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pimpinan mengembangkan cara- cara sederhana untuk mendorong atau memotivasi karyawan
- Pimpinan menggunakan symbol dan imajinasi untuk memusatkan usaha yang karyawan lakukan
- Pimpinan memberitahukan tentang harapan prestasi kerja yang tinggi pada karyawan

C. Rangsangan kecerdasan, kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti. Bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem baru, kepercayaan, harapan dan didorong melalui inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menentang.

Faktor rangsangan kecerdasan dapat diuraikan sebagai berikut

- Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya.
- Pimpinan mengetahui keinginan karyawan dan membantu untuk mendapatkannya

- Pimpinan memberikan perhatian pada siapa saja yang lalai dalam pekerjaan.

D. Perhatian individu, bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pimpinannya. Pemimpin yang menimbulkan rasa mampu pada bawahannya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaannya, dapat memberi sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok.

Faktor perhatian individu dapat diuraikan sebagai berikut

- Pimpinan membuat karyawan mampu berpikir tentang masalah lama dengan cara baru
- Pimpinan menunjukkan cara baru untuk menghadapi masalah
- Pimpinan memberikan semangat pada karyawan untuk mengekspresikan ide dan pendapat karyawan.

2.1.3 Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Menurut (Yukl, 2010:305) indikator dari gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal (idealized influence), yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan indentifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan individual (Individualized consideration), meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikutnya.

3. Motivasi inspirasional (Inspirational motivation), meliputi penyampaian visi yang menarik dengan menggunakan symbol untuk memfokuskan upaya karyawan.
4. Stimulasi intelektual (Intellectual stimulation), yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut **Indra Kharis (2015)**:

1. **Kharisma** dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. **Motivasi Inspiratif** menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. **Stimulasi intelektual** menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi.

Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. **Perhatian yang individual** perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut **Stephen P Robin dalam Sudaryono (2014: 207)** indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. **Visi dan Misi** untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sebuah perencanaan dan tindakan nyata. Secara umum visi dan misi adalah sebuah perencanaan yang disertai dengan tindakan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan bertujuan menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. **Mengkomunikasikan Harapan Tinggi** menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. **Mendorong Intelegensi** rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. **Memberikan Perhatian Pribadi** Memberikan perhatian secara khusus terhadap bawahan melayani secara pribadi, melatih dan menasehati guna mencapai kinerja yang maksimal.

2.1.4 Prinsip- Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Prihatin dalam Sudaryono (2014) paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergi, yaitu:

1. Simpilkasi, keberhasilan kepemimpinan diawali dari sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
3. Fasilitasi, secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.
4. Mobilitasi, yaitu pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap karyawan yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan misi.
5. Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri sendiri dan menyambut perubahan dengan paradig baru yang positif.
6. Tekat, yaitu keyakinan bulat untuk selalu sampai akhir, keyakinan bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Deal Kennedy (1982) dikutip dari Ritchie “Organizational Culture Model” dikatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesuksesan kinerja akan menimbulkan rasa percaya diri, penghargaan dan kemanjuran sendiri. Yang akhirnya akan meningkatkan lebih tinggi kinerja dalam Ritchie, (Mc Carty: 1986 dalam Sri Indrastuti). Kinerja menurut Bernardin et al, dikutip dari Gomes (2000: 135 dalam Sri Indrastuti) catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi- fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan antara job satisfaction dengan job performance (al- badayanehet al).

Prinsip equality and equality merupakan suatu yang fundamental dalam mencapai performance individual standard. Pengukuran standar performance dilakukan pada lembaga- lembaga dengan mengukur kualitasnya. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing- masing karyawan (Kartini Kartono, 1992: 32 dalam Sri Indrastuti).

Kinerja menurut Muhammad Agus Tulus (1996:125) merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik

individu, motivasi individu, pengarahan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil individu.

Menurut Colquit dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (task performance)
2. Perilaku kesetiaan (citizhensip behavior) sebagai perilaku positif
3. Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior).

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi ini menilai kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dimensi dari kualitas dan kuantitas dimaksud tidak melewati batas-batas yang sudah dirumuskan perusahaan.

Rivai (2009:125) mendefinisikan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman dan waktu”. Definisi ini sedikit lebih luas, dimana kualitas kinerja dimaksud dinilai dan diukur dari batas waktu yang ditentukan, yang didukung oleh potensi yang dimiliki karyawan berdasarkan kecakapan, kesanggupan, dan pengalaman karyawan.

Dengan demikian, dalam setiap tindakan dengan meningkatkan aktivitas kerja, seorang karyawan bertindak harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, etika dan norma hukum. Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan kerja

individu karyawan tergantung pada kualitas individu tersebut. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam pencapaian kinerja adalah, sejauh mana mereka mau dan mampu mengerahkan potensi positif yang dimiliki dalam bentuk kemampuan, keterampilan dan pengalaman sebagai bentuk kontribusinya pada perusahaan, dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan. Karena sesungguhnya kualitas kinerja perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawannya, maka kewajiban karyawan untuk memenuhi tuntutan perusahaan tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok.

2.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara umum, faktor yang memberi pengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diartikan sebagai segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, beberapa faktor akan dapat mempengaruhi kondisi tersebut.

Steers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris. Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:176-178)

mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di antaranya :

1. Efektivitas dan efisiensi.

Dikatakan efektif bila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri individu terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Konsekuensi atas pelanggaran ketetapan tersebut diberikan sanksi yang menandakan buruknya disiplin pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian dan tanggapan positif dari atasan.

Sedangkan Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

A. Kualitas dan kemampuan.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik.

B. Sarana pendukung.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi, dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji), jaminan sosial dan keamanan kerja.

C. Supra Sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- A. **Kualitas** kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- B. **Kuantitas** merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- C. **Ketepatan waktu** merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- D. **Efektifitas** disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- E. **Kemandirian** merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari

atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- A. **Kualitas Kerja** seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- B. **Kuantitas Kerja** seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- C. **Pelaksanaan Tugas** seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- D. **Tanggung Jawab** kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

- A. **Ketepatan penyelesaian tugas** merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- B. **Kesesuaian jam kerja** kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- C. **Tingkat kehadiran** jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- D. **Kerja sama antar karyawan** kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar besarnya.
- E. **Kepuasan kerja** karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.2.4 Penilaian kinerja dan manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja bekinerja selama periode waktu tertentu (Bacal,

2012: 85). Menurut Dessler dalam Widodo (2015:136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. **Prestasi pekerjaan** Meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan pengeluaran
2. **Kuantitas pekerjaan**
Meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. **Kepemimpinan yang dibutuhkan**
Meliputi: saran, arahan, atau perbaikan
4. **Kedisiplinan**
Meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/di andalkan dan ketepatan waktu
5. **Komunikasi**
Meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Menurut Yaslim dalam Widodo (2015:136) penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

1. **Penilaian Kemampuan Personal**
Merupakan tujuan yang dasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektifitas manajemen sumber daya manusia.

2. Pengembangan Personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan sumber daya manusia seperti: mutasi, promosi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

Sedangkan menurut Rivai dalam Widodo (2015:139) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Ending Wahyu Ningsih (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) di Jakarta	Regresi Linier sederhana	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Pertamina (PERSERO) di Jakarta
2	M. Zuldi Rizky (2017)	Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Area Pangkalan Berandan	Regresi Linier sederhana	Kepemimpinan transformasional yang dijalankan sangat efektif dan signifikan PT. Pertamina (PERSERO) Area Pangkalan Berandan
3	Silva Ardeli (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning	Regresi Linier sederhana	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) UP II Sungai Pakning

2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka dibuat hipotesis yaitu, “Kepemimpinan Transformasional diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru”.

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dapat dilihat pada pola gambar sebagai berikut:



Sumber: Siti Nurma Daulay 2017

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru, di jalan Tanjung Datuk, Tanjung Rhu, Kecamatan Limapuluh

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Kepemimpinan Transformasional (X), dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (x) adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut maka mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya mereka harapkan. Bass dalam Yukl (2013:	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi Intelektual	- Rasa hormat dari bawahan - Kepercayaan - Dapat menjadi panutan - Motivasi - Pencapaian tujuan - Ide Kreatif - Penyelesaian masalah	Likert

317)	4. Perhatian Individu	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan karir - Memperhatikan lingkungan kerja yang baik - Hubungan dengan bawahan yang baik 	
------	-----------------------	---	--

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara Anwar Pabu (2013: 75) dan Robbins (2012: 2013)</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dalam bekerja - Kerapihan - Keterampilan - Kecakapan - Beban Kerja - Hasil Kerja - Kemampuan bekerja - Kehadiran - Penyelesaian tugas tepat waktu - Pemanfaatan waktu luang 	Likert

Sumber: Data olahan literatur buku dan para ahli, 2019

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2019: 65) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan dari penjelesan tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru sebanyak 71 orang.

B. Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2019: 65) adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar atau berjumlah sangat banyak peneliti tidak mengambil semua sampel untuk diteili karena terbatasnya waktu dan kondisi yang telah terjadi untuk saat ini, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dengan kriteria tertentu. Dengan jumlah karyawan berjumlah 71 orang dibagi menjadi karyawan tetap berjumlah 46 dan karyawan kontrak 25 orang. Maka penulis mengambil sampel karyawan tetap dengan jumlah 46 orang, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sample*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

a. **Data primer**

merupakan data yang diperoleh dari responden secara langsung dari hasil tanggapan terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah diajukan didalam kuesioner.

b. **Data Sekunder** yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

2. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif dan Kuantitatif. metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala Ordinal yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Jawaban Setuju : Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Dari data yang diperoleh, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif atau meneliti dengan data- data yang ditemui dilapangan setelah itu analisis berdasarkan teori- teori yang diungkapkan pada landasan teori.

a. Uji Instrumen data

1. **Uji Validalitas** adalah suatu instrument menurutnya menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ibnu Hadjar, 1996: 79). Dalam pengukuran ini, jika r hitung $>$ dari r tabel maka instrumen dikatakan valid. R tabel untuk df (N-2) untuk alpa 5%.

2. **Uji Reabilitas** adalah menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran (Ibnu Hadjar, 1996: 79). Dalam penelitian ini pengukuran reabilitas kusioner melalui uji statistic *Cronbach Alpha*. Rumusnya yaitu, dapat dikatakan realible jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pada hasil pengujian. Jika reabilitas < 0,60 maka nilainya kurang baik. Oleh karena itu jika r dihitung lebih besar dari tabel, maka kusioner dinyatakan realible.

b. Regresi Linier Sederhana

Adapun rumus regresi berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Gaya Kepemimpinan Transformasional

ϵ = Epsilon (Variabel pengganggu)

c. Uji Secara Parsial (Uji – T)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa

ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel.

Kriteria pengujian adalah:

- a. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< \alpha (0,05)$ maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha (0,05)$ maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2009) maka dapat dilihat sebagai berikut:

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00- 0,199	Sangat Rendah
2	0,20- 0,399	Rendah
3	0,40- 0,599	Sedang
4	0,60- 0,799	Kuat
5	0,80- 1,000	Sangat Kuat

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependennya dan apabila R^2 mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah terbatas.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang minyak dan gas yang terletak di jalan Tanjung Datuk, Tanjung Rhu, Lima Puluh Kota Pekanbaru. PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru ini didirikan pada tanggal 8 Maret 1979 dengan Direktur Utama pertama yaitu Piet Haryono.

Untuk sampai saat ini, perusahaan saling bekerja sama memproduksi dan mendistribusikan produk- produk tersebut untuk keperluan bagi masyarakat khususnya bagi warga kota Pekanbaru.

Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

Alamat Perusahaan : Jl. Tanjung Datuk Kel. Tanjung Rhu, Kec. Lima Puluh Kota Pekanbaru.

Didirikan : 8 Maret 1979

Aktivitas Perusahaan : Memproduksi dan Mendistribusikan minyak dan gas

Kantor Pusat : Jakarta Pusat, Gedung Perwira 6 lantai 2 JL. Medan

Merdeka Timur 1A

4.2 Visi dan Misi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

1. Visi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

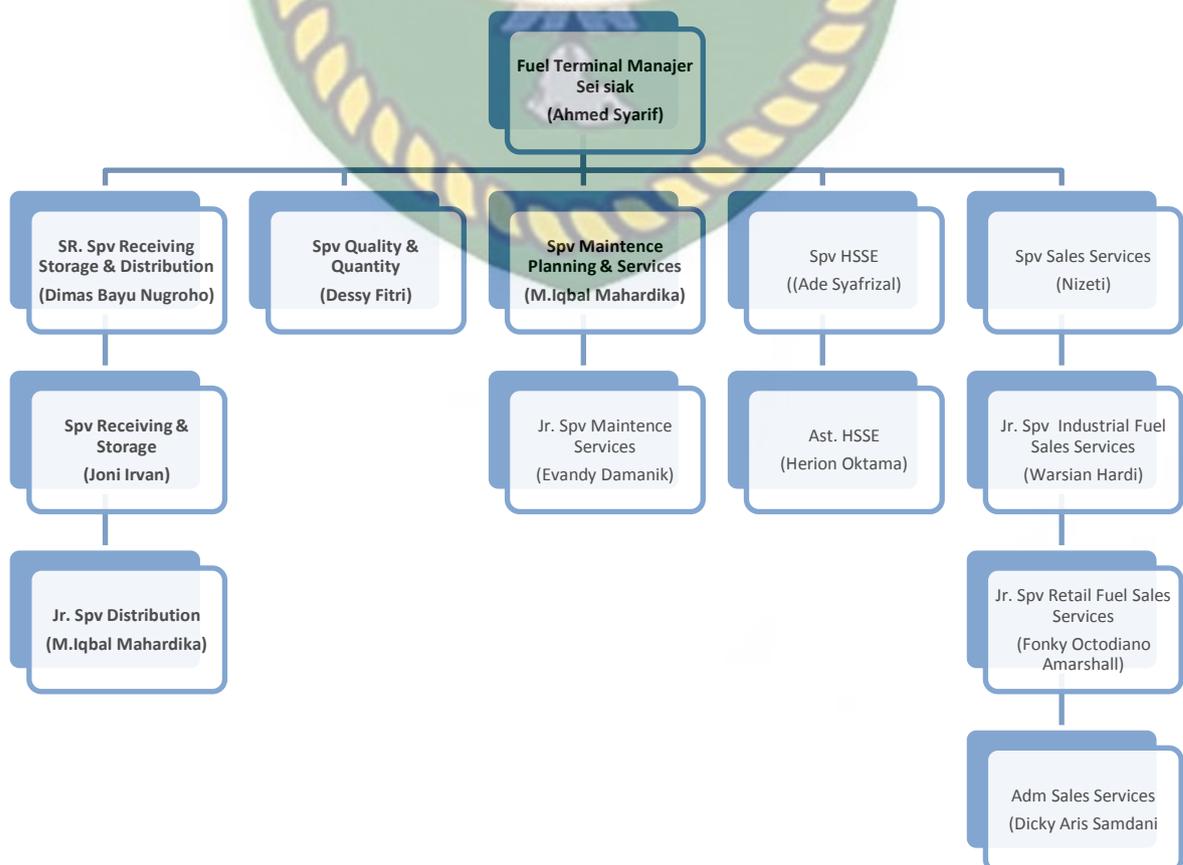
“ Menjadikan salah satu perusahaan eksplorasi dan dan produksi minyak dan gas bumi kelas dunia.

2. Misi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

” Melaksanakan pengusahaan sektor hulu minyak dan gas dengan penekanan pada aspek komersial dan operasi yang baik, serta tumbuh dan berkembang bersama lingkungan hidup.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru



4.4 Tanggung Jawab dan Wewenang

A. Fuel Terminal Manajer Sei siak

Manajer Sei Siak merupakan pimpinan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru. Bertugas mengendalikan segala kegiatan dan memberikan motivasi terhadap karyawannya dan dapat menentukan kebijakan dalam pengembangan untuk kemajuan yang dipimpinnya. Pimpinan sangat bertanggung jawab secara keseluruhan segala kegiatan baik internal maupun eksternal.

B. Sr. Spv Receiving Storage & Distribution

Sr Spv Receiving Storage & Distribution merupakan kegiatan yang melaksanakan proses penerimaan, penimbunan dan penyaluran BBM. Kegiatan ini dibawah tanggung jawab SR. Spv Receiving Storage & Distribution yang untuk memonitor ketahanan stok di Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru. Fungsi ini dibagi menjadi 3 yaitu *Receiving (Penerimaan)*, *Storage (Penimbunan)* dan *Distribution (Penyaluran.)*

C. Spv. Quality & Quantity

Spv Quality & Quantity merupakan kegiatan melaksanakan tugas pengawasan kuantitas BBM yang didistribusikan di Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru agar tidak terjadi kesalahan dan dapat dihindari. Tugas ini melaksanakan pengawasan kualitas dan kuantitas dengan cara memonitoring dan pemeriksaan BBM secara keseluruhan sesuai mutu yang sudah ditetapkan.

D. Spv Maintence Planning & Services

Spv Maintace Planning & Services merupakan fungsi penunjang yang memberikan dukungann atas segala kegiatannya. Fungsi ini melaksanakan tugas pemeliharaan lapangan serta kantor, pemeliharaan tenaga listrik dan pemeliharaan instrument untuk mencapai kondisi sarfas yang handal, siap pakai dan mendukung kelancaran operasi dengan tetap memperhatikan prioritas dalam penggunaan anggaran yang telah disetujui dan diupayakan agar tidak terjadi anggaran berlebih di Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

E. Spv HSSE

Spv HSSE atau Healty Safety Security & Environment merupakan divisi ya yang sangat vital yaitu dibagian kesehatan dan keselamatan kerja. Divisi ini mempunyai tugas pemantuan seluruh tugas yang beroperasi dari aspek keselamatan kerja dan lindung lingkungan yang bebas bahaya dari api dan kecelakaan kerja. Healty Safety Security & Environment juga menyelenggarakan latihan- latihan penanggulangan bahaya kebakaran bersama seluruh pekerja, outsourcing, tenaga kontrak lainnya seperti awak mobil tengki untuk mencapai kondisi sarfas pemadam kebakaran dan keselamatan kerja selalu siap sehingga kondisi lingkungan kerja di Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru aman serta bebas dari bahaya api dan kecelakaan.

F.Spv Sales Services

Spv Sales Services mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, monitor, mengatur kegiatan administrasi pemesanan produk BBM secara tepat waktu untuk menunjang kelancaran operasi penyaluran BBM di Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

4.5 Aktivitas PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berskala besar yang mengelola minyak dan gas bumi beserta hasil olahan dan turunannya. PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru ini dibangun pada 8 Maret 1979 dengan Direktur Utama pertama yaitu Piet Haryono. Untuk aktivitas perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan minyak dan gas kepada masyarakat.

Kegiatan lain yang dilakukan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru ini yaitu, menerima produk BBM seperti *Petralite*, *Pertamax*, *Solar* yang dilakukan dari Terminal melalui saluran pipa. Menyimpan Produk BBM, dengan menggunakan tangki timbun untuk ketersediaan produk BBM tersebut. Mendistribusikan Produk BBM, antara lain menggunakan mobil tangki yang disalurkan dengan titik tertentu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Dalam mengumpulkan data responden, sudah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru. Untuk itu beberapa yang disajikan identitas responden sebagai berikut:

5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Salah satu syarat umum dalam bekerja yaitu usia, usia sangat menentukan seseorang dalam bekerja. Usia sangat berpengaruh terhadap tingkat berfikir dan produktivitas. Berikut identifikasi responden yang didapat berdasarkan usia:

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	23-27	11	24%
2	28-35	26	57%
3	36-40	8	17%
4	> 41	1	2%
Total		46	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1, bahwa usia responden yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru didominasi pada usia 28-35 tahun sebanyak 26 orang atau 57%. Selanjutnya, diikuti dengan umur 23- 27 tahun

sebanyak 11 orang atau 24%. Untuk umur 36-40 tahun responden sebanyak 8 orang atau 17%. Sementara untuk responden paling minimum pada usia diatas 41 tahun yaitu 1 orang atau 2%.

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah salah satu identitas seseorang dalam menentukan dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini diidentifikasi bedasarkan ketentuan perusahaan untuk memberikan penilaian terhadap penilai kinerja seseorang. Berikut identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5.2 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki- laki	38	83%
2	Perempuan	8	17%
	Total	46	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, bahwa responden didominasi oleh laki- laki yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru sebanyak 38 orang atau 83%, sedangkan untuk perempuan berjumlah 8 orang atau 17%.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dilakukan demi kepentingan perusahaan agar dapat bisa lebih baik. Berikut identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	DIII	4	9%
2	S1	42	91%
	Total	46	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, bahwa untuk para karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru merupakan lulusan S1 sebanyak 42 orang atau 91%. Selanjutnya untuk lulusan D3 sebanyak 4 orang atau 9%.

5. 1.4 Identifikasi Responden Berdasakan Masa Bekerja

Masa kerja salah satu loyalitas seseorang didalam sebuah perusahaan. Masa kerja sangat mempengaruhi apakah dapat memberikan hal yang positif, semangat kerja didalam perusahaan. Berikut identifikasi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	3	7%
2	> 1-3 Tahun	14	30%
3	> 3 Tahun	29	63%
	Total	46	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, bahwa masa bekerja responden yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru yaitu sebanyak 29 orang atau 63% dengan masa bekerja lebih dari 3 tahun, sebanyak 14 orang atau 30% dengan masa kerja 1-3 tahun dan 3 orang atau 7% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

5.2 Uji Instrumen Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru maka dilakukan penelitian sebagai berikut

5.2.1 Uji Validalitas

Uji validalitas adalah suatu yang menggambarkan apakah instrument yang akan kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validalitas adalah suatu instrument yang valid atau sah. Tingkat

validalitas yang tinggi adalah yang terbaik, sebaliknya jika validalitas rendah maka instrument itu kurang baik.

Uji validitas (Uji *Product Moment pearson correlation*) menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Instrument bisa memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid.
2. Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Untuk $n = 46$ dan $n-2 = 42$ didapatkan nilai r tabel pada taraf 5% sebesar 0,2907

Tabel 5.5 Hasil Uji Validalitas

No	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (x)			
1	0,792	0,2907	Valid
2	0,808	0,2907	Valid
3	0,802	0,2907	Valid
4	0,762	0,2907	Valid
5	0,708	0,2907	Valid
6	0,792	0,2907	Valid
7	0,808	0,2907	Valid
8	0,802	0,2907	Valid
9	0,762	0,2907	Valid

10	0,708	0,2907	Valid
Variabel Kinerja (y)			
1	0,852	0,2907	Valid
2	0,826	0,2907	Valid
3	0,871	0,2907	Valid
4	0,815	0,2907	Valid
5	0,715	0,2907	Valid
6	0,852	0,2907	Valid
7	0,826	0,2907	Valid
8	0,871	0,2907	Valid
9	0,815	0,2907	Valid
10	0,715	0,2907	Valid

Sumber: Data Olahan. 2021

Pada tabel 5.5 diatas, bahwa nilai r_{hitung} pada variabel lebih besar dibanding dengan nilai r_{tabel} (Df 44; α 0,05) = 0,2907. Dengan demikian, indikator yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel untuk konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini pengukuran reabilitas kusioner melalui uji statistic *Cronbach Alpha*. Rumusnya yaitu, dapat dikatakan realible jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pada hasil pengujian. Jika reabilitas < 0,60 maka nilainya kurang baik. Oleh karena itu jika r dihitung lebih besar dari tabel, maka kusioner dinyatakan realible.

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Standar Cronbach's Alpa	Kesimpulan
Gaya Kemepimpinan Transformasonal	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan. 2021

Berdasarkan 5.6 diatas, bahwa *Cronbach's Alpa* dari variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari indikator yang digunakan untuk semua variabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.3 Analisis Deskriptif Penelitian

Metode penelitian deskriptif merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Penelitian dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017: 29).

5.3.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Peran Pemimpin didalam sebuah perusahaan harus dapat menentukan gaya kepemimpinan apa yang harus digunakan ketika di dalam perusahaan atau organisasi. Gaya pemimpin sangat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pemimpin harus mempunyai peran yang baik dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif baik melalui komunikasi dalam bekerja sama dengan karyawannya sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memelihara kebutuhan pengembangan pribadi pengikut, merangsang dan menginspirasi untuk memberikan upaya terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Atmojo, 2012: 115). Kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat kuat dalam menjalankan didalam sebuah perusahaan. Peran pemimpin harus menciptakan rasa yang kuat antara pemimpin dan bawahan untuk memenuhi semua tujuan yang dibuat oleh perusahaan. Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan data yang diperoleh sebagai berikut:

5.3.2 Pengaruh Ideal

Pengaruh ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Dimensi pengaruh ideal terdiri dari tiga indikator yaitu rasa hormat dari bawahan, kepercayaan dan dapat menjadi panutan. Adapun analisis pengaruh ideal sebagai berikut:

A. Rasa Hormat Dari Bawahan

Dalam tercapainya gaya kepemimpinan transformasional adalah rasa hormat dari bawahan kepada pemimpinnya. Adapun gambaran rasa hormat dari bawahan, hal ini karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru kepada atasan mereka dalam tabel berikut:

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pimpinan Mendapat Rasa Hormat Dari para bawahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	19	95	41%
2	Setuju	27	108	59%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	203	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan mendapatkan rasa hormat dari para bawahan yaitu sebanyak 27 responden atau 59%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 41%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rasa hormat para karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru kepada atasan mereka tergolong baik karena banyak dari mereka memberikan tanggapan yang baik. Oleh sebab itu, atasan dari PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru harus selalu memperhatikan agar tidak ada karyawan yang tidak menaruh rasa hormat kepada atasan mereka.

B. Kepercayaan

Dalam membangun kepercayaan dengan para bawahan bukanlah hal yang mudah, hal ini harus dilakukan pemimpin dengan cara apapun. Ada pun tanggapan gambaran kepercayaan karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru kepada atasan mereka dalam tabel berikut:

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pimpinan Mendapatkan Kepercayaan Dari Para Bawahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%

2	Setuju	27	108	59%
3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	198	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan mendapatkan kepercayaan dari para bawahan yaitu sebanyak 27 responden atau 59%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39% dan responden dengan tanggapan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan harus memberikan kepercayaan kepada para bawahannya. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

C. Dapat Menjadi Panutan

Pemimpin juga menjadi panutan didalam sebuah organisasi atau perusahaan, tidak hanya sebagai pemimpin juga memberikan hal hal yang positif agar bawahan juga mengikuti apa yang telah dilakukan oleh pimpinan. Dengan begitu atasan dapat berbagi ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki

kepada para bawahan. Adapun gambaran pimpinan dapat menjadi panutan dari para bawahan

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pimpinan Merupakan Panutan Saya Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	21	105	46%
2	Setuju	25	100	54%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan dapat menjadi panutan dari para bawahan yaitu sebanyak 25 responden atau 54%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 46%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan merupakan panutan dari para bawahannya dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan bahwa pemimpin harus menjadi panutan dari setiap karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

5.3.3 Motivasi Inspirasional

Motivasi Intelektual adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Adapun indikator motivasi inspirasional sebagai berikut:

A. Motivasi

Pemimpin yang sangat diinginkan oleh para bawahan adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi. Hal ini bisa menjadikan para bawahan menjadi lebih semangat agar dapat memberikan hal yang positif dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Adapun gambaran mengenai pimpinan memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pimpinan Memberikan Motivasi Untuk Bekerja Lebih Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	20	100	43%
2	Setuju	26	104	57%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	204	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan memberikan motivasi agar untuk bekerja lebih baik yaitu sebanyak 26 responden atau 57%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 43%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Pimpinan memberikan motivasi agar untuk bekerja lebih baik pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru tergolong baik karena banyak dari mereka memberikan tanggapan yang baik. Oleh sebab itu, atasan dari PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru harus selalu memberikan motivasi karyawan dapat bekerja lebih baik dan akan menjadi hal tersebut budaya yang baik didalam perusahaan.

B. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah kegiatan yang telah ditentukan oleh pemimpin di sebuah perusahaan atau organisasi dengan menggunakan perencanaan dan pengarahan agar dapat mencapai tujuan tertentu. Adapaun gambaran tanggapan dari pimpinan memberikan penerapan tujuan sebagai berikut:

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pimpinan Memberikan Penerapan Tujuan
Agar Bisa Mencapai Visi dan Misi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%
2	Setuju	28	112	61%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	202	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan memberikan penerapan tujuan agar bisa mencapai visi dan misi yaitu sebanyak 28 responden atau 61%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Pimpinan memberikan penerapan tujuan agar bisa mencapai visi dan misi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru tergolong baik karena banyak dari mereka memberikan tanggapan yang baik. Oleh sebab itu, atasan dari PT. Pertamina (Persero) Fuel Teriminal Sei Siak Pekanbaru harus mempunyai

tujuan yang jelas agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5.3.4 Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara cermat. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut:

A. Ide Kreatif

Seorang pemimpin harus dituntut selalu mempunyai ide- ide kreatif dan inovatif, hal ini agar bisa terjadi juga kepada para bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang besar. Adapun tanggapan responden mengenai ide kreatif sebagai berikut:

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pimpinan Mendorong Untuk Mempunyai Ide Kreatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	19	95	41%
2	Setuju	27	108	59%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Total	46	203	100%
--------------	-----------	------------	-------------

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan mendorong untuk mempunyai ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 27 responden atau 59%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 41%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Pimpinan mendorong untuk mempunyai ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru tergolong baik karena banyak dari mereka memberikan tanggapan yang baik. Oleh sebab itu, atasan dari PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru harus mempunyai ide yang kreatif dan inovatif agar karyawan dapat mengikuti apa telah pimpinan lakukan.

B. Penyelesaian Masalah

Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai sudut pandang mengenai penyelesaian masalah. Pemimpin harus selalu mempunyai berbagai cara dalam mengatasi masalah dengan cara yang cepat atau efektif. Pemimpin harus selalu bekerja sama dengan para karyawan agar dapat menyelesaikan dengan secara kelompok ataupun individu. Adapun tanggapan responden mengenai Pimpinan dapat menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang sebagai berikut:

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pimpinan Dapat Menyelesaikan Masalah
 Dari Berbagai Sudut Pandang**

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%
2	Setuju	27	108	59%
3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	198	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan dapat menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang yaitu sebanyak 27 responden atau 59%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39% dan responden dengan tanggapan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan harus mempunyai penyelesaian masalah dalam berbagai sudut pandang agar tidak terjadi kesalahan antara pimpinan dan karyawan. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

5.3.5 Perhatian Individu

Perhatian individu adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing- masing bawahan secara individual sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Adapun indikator perhatian individu sebagai berikut:

A. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus dilakukan untuk mengembangkan diri dan dalam meningkatkan kinerja. Pengembangan karir untuk melihat kebutuhan aktifitas didalam perusahaan dalam menentukan perjalanan karirnya. Adapun tanggapan responden mengenai pimpinan berupaya dalam meningaktkn perkembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pimpinan Berupaya Meningkatkan Pengembangan Karir

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	21	105	46%
2	Setuju	25	100	54%
3	Cukup Setuju	0	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Berdasarkan tabel 5.14 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan karir yaitu sebanyak 25 responden atau 46%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 49%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan harus memperhatikan para karyawannya agar mempunyai jenjang karir yang baik agar perusahaan selalu dalam kondisi yang baik. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

B. Memperhatikan Lingkungan Kerja Yang Baik

Didalam perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kondisi yang ada didalam sebuah perusahaan baik dari pimpinan sampai para bawahan. Lingkungan yang sangat kondusif dan aman akan sangat memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan maksimal. Lingkungan kerja juga mencakup sebuah hubungan kerja sesama antara pemimpin dan karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adapaun tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang baik dengan rekan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pimpinan Selalu Memperhatikan Lingkungan Kerja Yang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	20	100	43%
2	Setuju	26	104	57%
3	Cukup Setuju	0	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	204	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 26 responden atau 57%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 43%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja yang agar menciptakan kondisi yang kondusi dan aman agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

C. Berhubungan Dengan Bawahan Yang Baik

Seorang pemimpin dan para bawahannya harus mempunyai hubungan yang baik. Untuk membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan para bawahan antara lain dapat saling terbuka, saling bertukar pikiran dan tidak egois. Hal ini dilakukan didalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk membuat para karyawan mersa nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu, pimpinan dan para bawahan harus bisa menjaga sikap dan rasa hormat. Adapun tanggapan dari responden pimpinan berhubungan dengan bawahan dengan baik sebagai berikut:

Tabel 5.16 Tanggapan Responen Pimpinan Berhubungan Dengan Bawahan Dengan Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%
2	Setuju	28	112	61%
3	Cukup Setuju	0	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	202	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Pimpinan berhubungan dengan bawahan dengan baik yaitu sebanyak 28 responden atau 61%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39%.

Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa pimpinan harus menciptakan hubungan yang baik dengan bawahan agar menciptakan rasa aman dan kondusif agar kondusif agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total skor	Persentase
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pengaruh Ideal								
1	Pimpinan mendapatkan rasa hormat dari para bawahan	19	27	0	0	0	46	100%
		95	108	0	0	0	203	88%
2	Pimpinan mendapatkan kepercayaan dari para bawahan	18	27	1	0	0	46	100%
		90	108	3	0	0	198	86%
3	Pimpinan merupakan panutan saya dalam bekerja	21	25	0	0	0	46	100%
		105	100	0	0	0	205	89%
Motivasi Inspirasional								
4	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya agar bekerja lebih baik	20	26	0	0	0	46	100%
		100	104	0	0	0	204	89%

5	Pimpinan memberikan penerapan tujuan agar bisa mencapai visi dan misi PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru	18	28	0	0	0	46	100%
		90	112	0	0	0	202	88%
Stimulasi Intelektual								
6	Pimpinan mendorong saya untuk mempunyai ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	19	27	0	0	0	46	100%
		95	108	0	0	0	203	88%
7	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	18	27	1	0	0	46	100%
		90	108	3	0	0	198	86%
Perhatian Individu								
8	Pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan karir diri saya	21	25	0	0	0	46	100%
		10	100	0	0	0	205	85%
		5						
9	Pimpinan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru	20	26	0	0	0	46	100%
		10	104	0	0	0	204	89%
		0						
10	Pimpinan berhubungan dengan bawahan dengan baik	18	28	0	0	0	46	100%
		90	112	0	0	0	202	88%
Jumlah							2024	876%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dari jawaban mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru adalah 2024. Dengan indikator tertinggi pada *Dapat Menjadi Panutan dan Pengembangan Karir* dengan skor 205 atau sebesar 89%. Indikator terendah pada *Kepercayaan dan Pemyeleaian*

Masalah dengan skor 198 atau sebesar 86%. Dibawah ini diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah pada pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 10 \times 5 \times 46 = 2.300$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 46 = 460$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Skala Likert Tertinggi}} = \frac{2300 - 460}{5} = 368$$

Untuk mengetahui tingkat kategori gaya kepemimpinan transformasional maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
460	828	1196	1564	1932	2300

Sumber: Sugiono (2013)

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 2024. Pada interval 1932- 2300 pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tersebut termasuk kategori baik atau setuju di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru sebab gaya kepemimpinan

transformasional ini sangat berpengaruh signifikan, semakin tinggi penilaian akan sangat semakin baik pula disetiap kemajuan perusahaan dan kinerja karyawan.

5.3.2 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh kegiatan yang ada didalam perusahaan, baik dari tingkatan terkecil hingga ke yang terbesar. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Oleh karena itu, karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak dituntut untuk terus meningkatkan pelayanan yang baik dan optimal karena hal ini menawarkan barang dan jasa kepada publik. Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh sebagai berikut:

5.3.2.1 Kualitas Kerja

Kualitas sangat menentukan hasil kerja didalam perusahaan. Salah satu faktor dalam perusahaan bisa menentukan kinerja yaitu diukur dari kualitas barang dan jasanya. Kualitas merupakan suatu ukuran untuk menilai bahwa suatu barang dan jasa telah mempunyai nilai guna seperti yang dikendaki atau dengan kata lain suatu barang dan jasa dianggap telah memiliki kualitas apabila berfungsi atau mempunyai nilai guna seperti yang diinginkan (Suntoyono, 2012).

Berikut dimensi kualitas terdiri dari empat indikator yaitu ketelitian dalam bekerja, keterampilan, kerapihan dan kecakapan. Adapun indikator kualitas sebagai berikut:

A. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian kerja adalah sesuatu yang dilakukan dengan hal yang berfokus dalam menyelesaikan tugas. Untuk karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru harus tetap menjaga ketelitiannya dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun hasil dari tanggapan mengenai Ketelitian dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	15	75	33%
2	Setuju	30	120	65%
3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	198	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas bahwa, banyak dari responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan Mengerjakan pekerjaan dengan teliti yaitu sebanyak 30 responden atau 65%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 33% dan cukup setuju memberikan tanggapan sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa dengan Mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

B. Kerapihan

Kerapihan dalam bekerja merupakan salah satu karakter dari kerja karyawan. Dalam hal ini harus ditunjukkan dalam masing- masing kemampuan dari para karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Sei Siak Pekanbaru untuk dapat memaksimalkan kinerja dan target dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun hasil dari tanggapan responden karyawan harus selalu memperhatikan kerapihan dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Saya Selalu Memperhatikan Kerapihan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
----	-----------	-----------	------	------------

1	Sangat Setuju	25	125	54%
2	Setuju	21	84	46%
3	Cukup Setuju	0	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	209	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan Karyawan selalu memperhatikan kerapihan dalam bekerja yaitu sebanyak 25 responden atau 54%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 responden atau 46% Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang sangat setuju bahwa kerapihan salah satu kunci dari untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indkator ini.

C. Keterampilan

Keterampilan adalah menunjukkan keahlian atau skil khusus yang ada pada diri seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang dikerjakan. Dalam hal ini terjadi karena kebiasaan dalam diri seseorang yang sudah diterima secara terus

menerus yang harus dikembangkan. Untuk para karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dituntut untuk terus menunjukkan keterampilanya dalam bekerja dan menunjukkan kreativitasnya.

Adapun hasil dari tanggapan responden selalu melaksanakan pekerjaan dengan terampil adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Saya Melaksanakan Pekerjaan dengan Terampil

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%
2	Setuju	28	112	61%
3	Cukup Setuju	0	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	202	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan terampil yaitu sebanyak 28 responden atau 61%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39% Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa keterampilan adalah salah satu kunci sukses karyawan dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

D. Kecakapan

Kecapakan adalah kemampuan dalam diri seseorang dalam menghadapi masalah dan dapat berinteraksi dengan orang lain baik itu dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi dan berhubungan antar pribadi. Menurut Mawardi (2012: 287) kecapakan sebagai kontinum pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh seseorang untuk berfungsi secara independen dalam kehidupan.

Di dalam perusahaan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru harus selalu meningkatkan kemampuan kecapakan agar dapat menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan antar karyawan, hal ini untuk menunjukkan perkembangan didalam perusahaan. Adapun hasil dari tanggapan responden selalu memprioritaskan kecapakan dengan rekan kerja lain adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Saya Selalu Memprioritaskan Kecapakan Dengan Rekan Kerja Lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	22	110	48%
2	Setuju	23	92	50%

3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan Karyawan selalu memprioritaskan kecakapan dengan rekan kerja lain yaitu sebanyak 23 responden atau 50%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 48% dan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa kecakapan adalah salah satu hal penting dalam menjaga komunikasi dengan karyawan lainnya agar bisa menciptakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

5.3.2.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja yang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun dimensi Kuantitas yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut:

A. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan seorang pekerja dalam waktu tertentu. Secara keseluruhan beban kerja yang telah diberikan oleh atasan kepada karyawan harus dilaksanakan sebaik mungkin agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai beban kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Beban Kerja Karyawan Yang Diberikan Selalu Diselesaikan Dengan Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	21	105	46%
2	Setuju	25	100	54%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan beban kerja karyawan yang diselesaikan dengan baik yaitu sebanyak 25 responden atau 54%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 46%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa beban kerja yang diberikan harus diselesaikan dengan tepat waktu agar tidak terjadi penumpukan tugas kerja yang lain. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

B. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dari tugas yang telah diberikan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Tugas- tugas yang telah diberikan oleh atasan kepada para bawahannya harus harus diselesaikan dengan cukup jelas dengan pemikiran yang matang agar menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	15	75	33%
2	Setuju	30	120	65%
3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	198	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan hasil kejrja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu sebanyak 30 responden atau 65%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 33% dan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa hasil kerja dapat menentukan baik atau buruknya dari kinerja karyawan, untuk itu karyawan harus terus memaksimal hasil kerjanya agar menjadi motivasi bagi karyawan lainnya. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

C. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah sifat yang telah ada dalam diri seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang telah diberikan. Kemampuan bekerja bisa dibentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik, apabila karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan keahliannya maka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai kemampuan bekerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Kemampuan Bekerja Melaksanakan Tindakan Sesuai Dengan Rencana

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	39%
2	Setuju	28	112	61%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	202	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan kemampuan bekerja melaksanakan sesuai dengan rencana yaitu sebanyak 28 responden atau 61%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39%.

Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa kemampuan bekerja salah satu faktor menentukan hasil kinerja karyawan, dengan meningkatkan skill dan keterampilan sesuai dengan kemampuan yang ada dalam diri karyawan akan dapat memaksimalkan hasil kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

5.3.2.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah salah satu faktor penting dalam memberikan informasi yang akurat yang berkaitan dengan sesuai waktu dan penyelesaian tugas sesuai yang telah direncanakan. Didalam perusahaan atau organisasi, karyawan selalu dituntut tepat waktu dalam berbagai hal seperti, absensi, tugas dan tanggung jawab. Ketepatan waktu salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun dimensi ketepatan waktu terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut:

A. Kehadiran

Kehadiran adalah partisipasi seorang karyawan ditempat kerja. Kehadiran merupakan salah satu faktor penting didalam perusahaan atau organisasi. Tingkat kehadiran karyawan sangat mempengaruhi kinerja sebab semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin maksimal dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah

tingkat kehadiran maka akan mempengaruhi kinerja karena banyak melakukan absensi dengan alasan tertentu. Pemimpin sangat berpengaruh untuk tingkat kehadiran karyawan hal ini harus menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan untuk bekerja dan selalu tepat waktu untuk masuk bekerja.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai kehadiran karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Selalu Memiliki Tingkat Kehadiran Yang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	25	125	54%
2	Setuju	21	84	46%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	209	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 di atas bahwa, mayoritas dari responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan karyawan selalu memiliki tingkat kehadiran yang baik yaitu sebanyak 25 responden atau 54%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 responden atau 46%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang sangat setuju bahwa kehadiran salah satu faktor penting didalam perusahaan, dengan kehadiran yang baik dapat menjadikan pribadi yang lebih baik dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing- masing. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator ini.

B. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu

Didalam perusahaan penyelesaian tugas dengan tepat waktu sudah menjadi kewajiban bagi setiap karyawannya. Hal ini sudah dituntut dari perusahaan kepada para karyawan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan diselesaikan dengan tepat waktu. Jika melaksanakan tugas dengan tidak serius maka tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian tugas tepat waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	22	110	48%
2	Setuju	23	92	50%
3	Cukup Setuju	1	3	2%
4	Tidak Setuju	0	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu sebanyak 23 responden atau 50%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 48% dan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu adalah bagian penting dalam pekerjaan dengan memaksimalkan kemampuan agar tidak terjadi penumpukkan pekerjaan yang lainnya. Dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indkator ini.

C. Pemanfaatan Waktu Luang

Pemanfaatan waktu luang merupakan kegiatan yang bisa dilakukan ditempat kerja dalam melakukan hal yang positif seperti mengembangkan potensi diri, meningkatkan mutu pribadi dan lain- lain sebagainya. Disela- sela kesibukan dalam bekerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru masih terdapat waktu luang dan bisa memaksimalkan untuk lebih berkreativias dan mengembangkan potensi yang ada.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu luang di tempat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Selalu Memaksimalkan Waktu Luang Ditempat Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	21	105	46%
2	Setuju	25	100	54%
3	Cukup Setuju	0	0	0
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total		46	205	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diatas bahwa, mayoritas dari responden menjawab setuju terhadap pernyataan memaksimalkan waktu luang ditempat kerja yaitu sebanyak 25 responden atau 61%. Selanjutnya responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 39%. Sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tanggapan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju bahwa memanfaatkan waktu luang ditempat kerja adalah hal penting bagi karyawan. Dengan memanfaatkan waktu yang luang ditempat kerja bisa mengembangkan potensi dari diri karyawan.

Tabel 5.28 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total skor	Persen tase
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kualitas Kerja								
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	15	30	1	0	0	46	100%
		75	120	3	0	0	198	86%
2	Saya selalu memperhatikan kerapihan dalam bekerja	25	21	0	0	0	46	100%
		125	84	0	0	0	209	91%
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan terampil	18	28	0	0	0	46	100%
		90	112	0	0	0	202	88%
4	Saya selalu memprioritaskan kecakapan dengan rekan kerja lain	22	23	1	0	0	46	100%
		110	92	3	0	0	205	89%
Kuantitas Kerja								
5	Saya mampu melaksanakan beban kerja karyawan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik	21	25	0	0	0	46	100%
		105	100	0	0	0	205	89%
6	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan	15	30	1	0	0	46	100%
		75	120	3	0	0	198	86%
7	Kemampuan bekerja saya melaksanakan tindakan sesuai dengan rencana	18	28	0	0	0	46	100%
		90	112	0	0	0	202	88%

Ketepatan Waktu								
8	Saya selalu memiliki tingkat kehadiran yang baik	25	21	0	0	0	46	100%
		125	84	0	0	0	209	91%
9	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	22	23	1	0	0	46	100%
		100	104	0	0	0	204	89%
10	Saya selalu memaksimalkan pemanfaatan waktu luang ditempat kerja	21	25	0	0	0	46	100%
		105	100	0	0	0	205	89%
Jumlah							2037	886%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dari jawaban mengenai Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru adalah 2037.

Dengan indikator tertinggi pada *kerapihan dan kehadiran* dengan skor 209 atau sebesar 91%. Indikator terendah pada *keteltian dalam bekerja dan hasil kerja* dengan skor 198 atau sebesar 86%. Dibawah ini diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah pada pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 10 \times 5 \times 46 = 2.300$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 46 = 460$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terenda}}{\text{Skala Likert Tertinggi}} = \frac{2300 - 460}{5} = 368$$

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
460	828	1.196	1.564	1932

Sumber: Sugiono (2013)

Berdasarkan pada tabel 5.28 diatas, hasil dari skor total kinerja karyawan adalah sebesar 2037. Pada interval 1932- 2300 berada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang baik atau setuju karena ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi nilai kinerja karyawan maka akan sebaik pula kinerja dari karyawan tersebut dan ada rasa tanggung jawab terhadap tugas- tugas yang telah diberikan.

5.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana.

5.29 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.778	6.535		3.944	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.420	.148	.394	2.846	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan. 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas maka didapat regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 25,778 + 0,420X$$

Persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = 25,778 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 25,778.

- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) = 0,420 yang berarti jika terjadi perubahan pada variabel X, maka nilai Y akan naik sebesar 0,420

Maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,007 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

5.4.2 Koefisien Kolerasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai r mendekati 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan erat. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru adalah sebagai berikut:

5.30 Hasil Koefisien Kolerasi

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.394**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan. 2021

Berdasarkan tabel 5.31 diatas diketahui nilai korelasi sebesar 0,394, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori rendah.

5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependennya dan apabila R^2 mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah terbatas. Untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru adalah sebagai berikut:

5.31 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.136	3.879

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan. 2021

Berdasarkan tabel 5.32 diatas diketahui nilai R square sebesar 0,155, maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 15,5\% = 84,5\%$) 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

5.4.4 Uji Hipotesis (Uji- T)

Uji T adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua populasi. Uji T digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Adapun hasil dari uji SPSS adalah sebagai berikut:

5.32 Hasil Analisis Uji Hipotesis- t (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.778	6.535		3.944	.000
	Gaya Kepemimpinan	.420	.148	.394	2.846	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,846 nilai r tabel $n = 46$ dengan variabel bebas $n - k - 2 = 44$ dan tingkat kepercayaan 5% atau $\alpha = 0,05$ adalah 1,680. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

5.5 Pembahasan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Indra Kharis, 2015). Pemimpin dapat mencerminkan dirinya agar pengikut mereka tidak hanya mempercayai diri mereka tetapi juga mempercayai potensi dari diri mereka sendiri dalam menyongsong organisasi yang baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (x) berpengaruh pada kinerja karyawan (y) pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional (x) bahwa tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator Pimpinan dapat menjadi panutan, motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dengan masing- masing skor 205 atau 89% sedangkan indikator terendah adalah pada kepercayaan dan penyelesaian masalah dengan skor 198 atau 86%. Dari hasil rekapitulasi jawaban reseeden tersebut berada pada kategori tinggi.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai kinerja karyawan (y) bahwa tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator kerapihan dan kehadiran dengan masing- masing skor 209 atau 91% sedangkan indikator terendah adalah pada ketelitian dalam bekerja dan hasil kerja dengan skor masing- masing 198 atau 86%. Dalam penilaian terendah dalam rekapitulasi

tanggapan responden pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru harus selalu memperhatikan karyawan dalam hal ketelitian dan hasil kerja sebab hal ini sangat mempengaruhi perusahaan.karena hal ini merupakan salah faktor perusahaan untuk maju.

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada variabel lebih besar dibanding dengan nilai r tabel ($Df 44; \alpha 0,05$) = 0,2907.

Dari penelitian ini penulis mengambil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.846. nilai t tabel untuk $n= 46$ dengan variabel bebas $n-k-2= 44$ dengan tingkat kepercayaan 5% atau alpha 0,05 2,005.

Pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dapat dilihat bahwa nilai koefisien nilai R square sebesar 0,155, maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16%. Sedangkan sisanya ($100\%-15,5\%=84,5\%$) 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru bahwa pimpinan dapat menerapkan dengan baik terhadap gaya kepemimpinannya. Dengan menciptakan rasa nyaman dan aman membuat para karyawan dapat bekerja dengan baik dan lebih termotivasi untuk lebih baik lagi.
2. Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru dikategorikan baik dalam menyelesaikan tugas- tugasnya. Kinerja yang baik ini tidak terlepas dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional ini.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal Sei Siak Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan untuk selalu mempertahankan dan selalu meningkatkan atau mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional ini karena dapat memberikan pengaruh dan hal hal positif terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan harus selalu meningkatkan kinerja agar perusahaan dapat lebih maju agar menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan mengembangkan potensi diri.



DAFTAR PUSTAKA

- Boar Manual. 2017 PT. Pertamina (Persero) Jakarta. Revisi Tahun 2017
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Elia Massa Manik. 2017. PT. Pertamina (Persero) Pedoman Tata Kelola Perusahaan. Jakarta.
- Hadjar, Ibnu. 1996. *Dasar-dasar Metodeologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Indrastuti, Sri. 2017. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK* (edisi revisi). Pekanbaru : UR Press
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama PT. Rajawali, Jakarta.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Kepemimpinan Untuk Profesional Dan Mahasiswa*. Jakarta Penerbit: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Bandung PT. Remaja Rosda Karya.
- Mochammad Al Musadieq (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivssi Dan Kinerja Vol.53*
- Moheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan Bisnis dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil *Manejemen Kinerja* edisi kelima Kantor Pusat Jalan Raya Leuweninggung No. 112 , Kel Leuweninggung Kec. Tapos, Kota Depok 16956

Rivai dan Ella Jauvani S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ke 3, Rajawali Pers. Bandung

Silva Ardelia (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) UP II Sungai Pakning Vol. 2*

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metode Penelitian*. Bantul Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS

Wibowo, 2014 *Manajemen Kinerja* Edisi Ke 4 Jakarta: Rajawali Pers

