

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERTAMINA
(PERSERO) *REFINERY UNIT IV CILACAP***



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Puwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**AZMI NUR RAHMAH
NIM.1323203039**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Azmi Nur Rahmah

NIM : 1323203039

Jenjang : Strata 1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) *Refineri Unit IV Cilacap*.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Desember 2018

Saya yang menyatakan,



Azmi Nur Rahmah

NIM.1323203039



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636653, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA
(PERSERO) Refinery Unit IV Cilacap**

Yang disusun oleh Saudari **Azmi Nur Rahmah NIM. 1323203039** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis**, tanggal **10 Januari 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Penguji Skripsi

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 19741217222003121006

Sekretaris Sidang/Penguji

Chandra Warsito, S.TP., SE., M.Si.
NIP. 197903232011011007

IAIN PURWOKERTO

Pembimbing/Penguji

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 197812312008012027

Purwokerto, Januari 2019

Mengesahkan



H. Fathulmudin Aziz, M.M.
NIP. 1963031994031004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Azmi Nur Rahmah NIM.1323203039 yang berjudul :

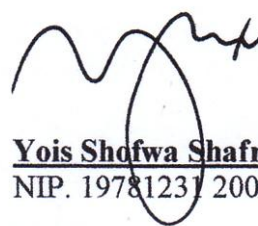
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refineri Unit IV Cilacap.

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, Desember 2018

Pembimbing,



Yois Shofwa Shafrani, S.P., M.Si
NIP. 19781231 200801 2 027

MOTTO

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita terjatuh”

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita berhasil melakukannya dengan baik”

-evelyn underhill-



PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada Ibu saya Ibu Saltini, dan keluarga yang selalu memotivasi saya agar selalu optimis dalam penyelesaian skripsi ini. Percayalah, saya akan berusaha menjadi anak yang berbakti kepada orang tua, dan memberikan kehidupan yang lebih baik untuk keluarga, baik dari segi agama maupun dunia.

Doakan saya agar menjadi apa yang terbaik untuk masa depan saya, selalu menjalankan kewajiban saya dan mengamalkan apa yang bisa saya lakukan selagi itu bermanfaat baik untuk diri sendiri, keluarga dan orang lain.



IAIN PURWOKERTO

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERTAMINA (PERSERO)
REFINERY UNIT IV CILACAP**

Oleh :

Azmi Nur Rahmah
NIM. 1323203039

Azminurrahmah95@yahoo.co.id

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahannya. Sedangkan fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawannya untuk menunjang kinerja dan kebutuhan karyawan. Tingkat kinerja karyawan PT.Pertamina RU IV Cilacap mengalami penurunan karena adanya faktor kehadiran kurang efektif. Pengaruh gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatan ini memerlukan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja yang baik untuk menunjang kegiatan sehingga kinerja karyawan pun akan baik dan bisa meningkatkan kualitas PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 karyawan yang telah dihitung melalui rumus *Slovin*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 5,513 > F_{tabel} 3,10$ dan signifikansinya $0,005 < 0,05$. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansinya $0,028 < 0,05$. Sedangkan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina RU IV Cilacap, hal ini ditunjukkan dengan dengan nilai $t_{hitung} 2,563 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansinya $0,012 < 0,05$. Hasil *R square* adalah 0,108, hal ini menunjukkan 10,8% gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT.Pertamina persero) *Refinery Unit IV Cilacap*.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERTAMINA (PERSERO)
REFINERY UNIT IV CILACAP**

By:

Azmi Nur Rahmah
NIM. 1323203039

Azminurrahmah95@yahoo.co.id

ABSTRACT

Leadership style and work facilities are important factors in improving employee performance. Leadership style is the behavior or method used by a leader in influencing the thoughts, feelings, attitudes and behavior of the members or subordinates. While work facilities are a form of company service to employees to support the performance and needs of employees. The level of performance of employees of PT.Pertamina RU IV Cilacap has decreased due to the presence less effective of factors. The influence of leadership style is needed to improve employee performance. Of course with the aim of improving and improving employee performance in this activity requires a leadership style and good work facilities to support activities so that employee performance will be good and can improve the quality of PT. Pertamina (persero) RU IV Cilacap.

This research method is quantitative. The population in this study were employees of PT. Pertamina (persero) RU IV Cilacap. The sample in this study were 94 employees who had been calculated through Slovin formula. Data collection in this study using the questionnaire method. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression methods with SPSS 20.0 for windows.

The results of the study show that: leadership style and work facilities have a simultaneous effect on the performance of employees of PT. Pertamina (persero) RU IV Cilacap. This is indicated by the F_{count} of $5.513 > F_{table}$ 3.10 and the significance of $0.005 < 0.05$. Partially the leadership style influences the performance of PT.Pertamina RU IV Cilacap employees. This is indicated by the value of t_{count} $2.232 > t_{table}$ 1.986 and the significance of $0.028 < 0.05$. While work facilities partially affect the performance of employees at PT.Pertamina RU IV Cilacap, this is indicated by the value of t_{count} $2.563 > t_{table}$ 1.986 and the significance of $0.012 < 0.05$. The results of the R square are 0.108, this shows that 10.8% of the leadership style and work facilities affect the variable performance of employees at PT. Pertamina Persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Keywords: Leadership Style, Work Facilities, Employee Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	h	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)

كرامة الأولياء

Ditulis

Karamah al-auliya'

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر

Ditulis

Zakat al-fitr

Vokal Pendek

— َ —	fathah	ditulis	a
— ِ —	kasrah	ditulis	i
— ُ —	d'ammah	ditulis	u

Vokal Panjang

1. Fathah + alif
جاهلية
ditulis *jahiliyah*
2. Fathah + ya' mati
تَنَسَّى
ditulis *tansa*
3. Kasrah + ya' mati
كَرِيم
ditulis *karim*
4. Dammah + wawu mati
فُرُوض
ditulis *furud*

Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati
بَيْنَكُمْ
ditulis *bainakum*
2. Fathah + wawu mati
قَوْل
ditulis *qaul*

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ

ditulis

a'antum

أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l (el)*nya

السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawial-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit IV Cilacap*”.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya, yang telah membimbing kita semua menuju arah kebenaran dan kebahagiaan.

Selama penulisan skripsi ini saya menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa petunjuk, bimbingan, pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati saya haturkan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Fathul Aminudin Azis, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah IAIN Purwokerto.
4. Yois Shofwa Shafrani, S.P., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, terimakasih karena telah tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah membagi ilmu dan membantu penulis hingga akhir studi.
6. Segenap Staf Administrasi, Staf Perpustakaan IAIN Purwokerto yang telah membantu penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. Segenap karyawan PT.Pertamina RU IV Cilacap yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya dalam membantu penelitian saya.

8. Ibu dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materiil, nasihat dan motivasi tak terbatas kepada penulis sehingga penulis selalu bersemangat dan optimis menghadapi kendala dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syari'ah A angkatan 2013.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat. *Aamiin ya rabbal'alamin.*

Purwokerto, Desember 2018
Penyusun,



Azmi Nur Rahmah
NIM. 1323203039

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Hipotesis Penelitian	13
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	15
1. Pengertian kinerja	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
3. Manfaat penilaian prestasi kinerja	19
4. Penilaian kinerja.....	20
5. Faktor-faktor penilaian kinerja	22
B. Gaya kepemimpinan	23
1. Pengertian gaya kepemimpinan.	23
2. Model-model gaya kepemimpinan.	25
3. Faktor penentu kepemimpinan.....	28

C. Fasilitas kerja	30
1. Pengertian fasilitas	30
2. Pengertian fasilitas kerja	30
3. Jenis fasilitas kerja	31
D. Penelitian terdahulu	33
E. Landasan teori	34
F. Kerangka pemikiran	39
G. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian.....	41
B. Lokasi dan waktu penelitian	41
C. Populasi dan sampel penelitian.....	41
D. Variabel dan indikator penelitian.....	44
E. Pengumpulan data penelitian	46
F. Teknik pengumpulan data	47
G. Uji Validitas dan reliabilitas	49
H. Teknik analisis data	51
I. Analisis data penelitian	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum lokasi penelitian	55
B. Hasil analisis data	63
C. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Data Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Output Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Output Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Model Gaya Kepemimpinan	25
Tabel 3.1	Data Karyawan yang Ada Di PT.Pertamina RU IV Cilacap	41
Tabel 3.2	Variabel Dan Indikator	44
Tabel 3.3	Metode Skala dan Pengukuran	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja	63
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.5	Nilai Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Gletser Untuk Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda <i>Coeffoicients</i>	67
Tabel 4.9	Hasil Uji Simultan (Uji F)	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji T)	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini, semua aspek mengalami perkembangan dan perubahan. Perkembangan dan perubahan terjadi dari bagian yang paling kecil sampai yang paling besar. Aktifitas bisnis merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan di dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal.¹ Agar tercipta karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan.²

Saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal.³ Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, selain itu sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya dan diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada lembaga organisasi merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas dari suatu lembaga organisasi.

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga,2012), hlm.200

² Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta,2006), hlm.8

³ Bayu Dwilakosno Hanafi. 2007. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.BNI Lifeinsurance*”, Vol. 5, No. 1, <http://doi.org/10.21009/JPEB>, di akses 12 Oktober 2018, pukul 12.45

Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.⁴

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan maupun secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi dapat dikatakan jika suatu organisasi (perusahaan) memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa dari lembaga organisasi tersebut juga akan baik, dimana semakin banyaknya organisasi baru dapat menambah persaingan yang ditimbulkan di antara organisasi yang ada. Adanya persaingan yang terjadi di antara organisasi di suatu perusahaan membuat pemimpin (*leader*) harus berfikir agar bisa mengelola persaingan yang terjadi.

Dalam hal ini pemimpin bekerja untuk menemukan strategi yang diutamakan dan hal tersebut seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut.⁵ Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶

⁴ Enggar Dwi Jatmiko, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)", Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 12 Oktober 2018 pukul 10.48

⁵ Dewi Handayani, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surakarta", di akses 12 Oktober 2018, pukul 13.05

⁶ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 21.

Fungsi kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama. Dalam pengertian ini, seseorang yang ingin diakui sebagai pemimpin harus memiliki kelebihan dalam beberapa fungsi yang dijelaskan diatas, yakni mulai dari mempengaruhi, membimbing, sampai pada kemampuan mengelola orang lain. Kalau seseorang tidak dapat menjalankan semua fungsi ini, praktis ia tidak dapat diterima oleh kelompok tersebut sebagai pemimpin yang fungsional.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang terpilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan seorang pemimpin yang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik atau khas, sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dari pemimpin yang lain.

Tugas seorang pemimpin dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai, hal lain yang ikut mempengaruhinya adalah fasilitas kerja. Tanpa adanya fasilitas yang memadai, maka peran pegawai akan merasa jenuh dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Jadi dengan kata lain, untuk dapat memberikan rasa puas bagi pegawai terhadap pekerjaannya adalah dengan adanya fasilitas yang memadai.

Sejak bertahun-tahun yang lalu, Indonesia telah dikenal sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam. Salah satu yang tersohor hingga ke seluruh dunia adalah sumber daya minyak, gas, dan panas bumi yang diantaranya telah dikelola sejak masa penjajahan Belanda. Kendati 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 timur Indonesia yang juga disebut dengan wilayah *frontier*. Wilayah ini telah menanti sentuhan 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.

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 yang *profit oriented*.

PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit IV* Cilacap yang berada dan beroperasi di Cilacap, termasuk salah satu perusahaan besar BUMN di Indonesia. Perusahaan BUMN ini bergerak dibidang perminyakan. Bisnis yang dijalankan oleh PT.Pertamina (Persero) ialah pengolahan minyak yang dimulai dari hulu ke hilir dan pemasaran. Dimana kilang minyak Pertamina RU IV Cilacap merupakan salah satu kilang minyak terbesar di Indonesia yang memasok sebagian besar kebutuhan BBM (Bahan Bakar Minyak) di Pulau Jawa. Sehingga PT.Pertamina RU IV Cilacap tentu memiliki banyak sekali sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik sumber daya manusia yang ada dikantornya maupun yang berada dilapangannya.⁷ Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan para pegawai dalam perusahaan ini dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah gaya kepemimpinan dan fasilitas-fasilitas yang tersedia.⁸

Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah

⁷ Dikutip dari www.pertamina.com/beranda pada 5 September 2018 pukul 17.15

⁸ Rikzan Said Bamatraf, skripsi : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II,Medan”, 2014

disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruangan dan peralatan, sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.⁹

Dalam lingkungan kerja di PT.Pertamina masih sangat terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang menejer, dimana seringkali organisasi gagal dalam mengendalikan organisasi sehingga lingkungan itu menjadi tantangan bagi organisasi itu sendiri. Tidak sedikit pula organisasi memperoleh manfaat atas lingkungan, karena dapat menyediakan fasilitas atas kegiatan operasional organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, perkembangan teknologi akan memberikan pengetahuan yang luas bagi para pekerja, pencapaian hasil kerja yang lebih baik dan memperbaiki produktifitas terdapat beberapa faktor atau lingkungan eksternal : teknologi, kondisi ekonomi, politik dan hukum, sosial budaya, pasar tenaga kerja, pesaing, pelanggan, demografi, pemilik perusahaan dan serikat pekerja. Setiap faktor, baik parsial maupun simultan dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dengan mengharuskan dilakukannya perubahan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai hasil kerja yang efektif.¹⁰

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Mereka menjadi ujung tombak dari setiap kegiatan aktifitas operasional perusahaan, agar semangat kerja tetap terjaga dan terpelihara, maka perusahaan harus memberikan fasilitas yang tepat pada karyawannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

⁹ Veithzal Rivai,2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hlm. 146

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga,2012), hlm.13-14

Karyawan dijadikan sebagai komponen penting dalam menghadapi persaingan yang ketat, karena dengan menggunakan karyawan yang loyal dan berkomitmen akan menghasilkan hasil yang positif, yang ditandai dengan meningkatnya produktifitas dan profitabilitas. Karyawan yang berkomitmen juga akan tetap berada dalam perusahaan, melindungi aset perusahaan serta berbagi keyakinan dan tujuan dengan perusahaan.¹¹

Kualias dan kuantitas karyawan harus sesuai kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan ketrampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.¹²

Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yang harus dimiliki perusahaan tersebut yang hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan berbagai fasilitas kerja yang lengkap guna menunjang kelancaran kinerja karyawan agar lebih efektif. Fasilitas kerja dimulai dari fasilitas pokok seperti : fasilitas sarana dan prasarana maupun fasilitas tambahan yang harus dipenuhi perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Sebuah lembaga perusahaan atau instansi, harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap.

Penggunaan perlengkapan teknologi merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor. Fasilitas-fasilitas yang cocok memberikan kontribusi yang besar kepada efisiensi kantor. Fungsi peralatan memberikan kemudahan untuk memelihara fasilitas kerja tersebut juga merupakan hal yang harus dipertimbangkan, jangan sampai fasilitas kerja sebagai peralatan yang memberatkan *maintenance cost* perusahaan. Adanya

¹¹ Allen dan Meyer, 1997 dalam Koeswara dan Santoso, 2008

¹² Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Rivisi. Jakarta: BUMI Aksara, hlm. 27

fasilitas kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator fasilitas kerja yaitu komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan transportasi.¹³ Karena peningkatan efektivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan cepat dan tepat.

Suatu perusahaan harus membuat perencanaan fasilitas dengan baik, agar fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan fasilitas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sebelum dan sesudah operasi. Secara umum perencanaan fasilitas mempunyai beberapa fungsi seperti menunjang kegiatan produksi, menggunakan tenaga kerja, peralatan dan ruang serta energi secara efektif, meminimalkan investasi modal, mempermudah pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Penggunaan fasilitas yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga kinerja suatu perusahaan akan dapat mewujudkan tujuannya. Secara umum, tujuan perencanaan fasilitas yaitu:

1. Menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan.
2. Menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang, dan energi secara efektif.
3. Meminimalkan investasi modal.
4. Mempermudah pemeliharaan.
5. Meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Pada PT.*Pertamina* (Persero) RU IV *Cilacap*, dengan menggunakan berbagai macam fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ketepatan waktu pengerjaan tugas oleh karyawan. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang terdapat pada kantor PT.*Pertamina* (Persero) RU IV *Cilacap* menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara terus-menerus.

¹³ Dikutip dari skripsi Faisal , *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan*. 2005 (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)

PT. *Pertamina* (Persero) RU IV *Cilacap* menyediakan berbagai fasilitas kerja bagi karyawannya yaitu :

- a. Fasilitas sarana kerja seperti : Alat Pelindung Diri (APD), rumah dinas/apartemen, pakaian dinas, asuransi kesehatan, klinik perobatan dan lain sebagainya.
- b. Fasilitas prasarana kerja seperti : meja dan kursi kerja, alat tulis, komputer dengan fasilitas internet, lemari arsip dokumen, ruang kantor, AC dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang mendorong agar karyawan bekerja secara efektif dalam kinerjanya adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang disediakan PT. *Pertamina* RU IV *Cilacap* ini masih kurang mendukung seperti halnya unit komputer yang terbatas karena banyaknya komputer yang rusak, fasilitas perumahan, transportasi, komunikasi, meja kantor, tempat ibadah, kafetaria serta AC yang terbatas dan tempat parkir yang kurang memadai.

Menurut Ucla, fasilitas kerja serta pendukung kinerjanya (dalam hal ini adalah perlengkapan kantor) masih kurang mendukung dan sangat terbatas. Hal ini beliau buktikan dari pengalamannya selama ini, dilihat dari keterbatasan transportasi, disetiap beliau hendak dinas keluar kota beliau selalu dituntut untuk mencari tiket perjalanan dinasnya. Karena mobil dinas dari perusahaan terbatas sehingga hanya dapat dibawa ketika seseorang dinas dengan waktu yang relatif jangka pendek/selesai pada hari itu juga. Sedangkan dilihat dari faktor perlengkapan kantor, baginya ruang pengarsipan masih amat sangat kurang apalagi beliau ditugaskan pada bagian *Human Resource Business Partner*, dimana beliau dituntut banyak dinas keluar kota untuk melakukan *MoU* dan lain sebagainya begitu pula Bapak Dani yang mempunyai jabatan yang sama seperti Bapak Ucla.¹⁴ Padahal yang kita tahu, perusahaan *Pertamina* RU IV *Cilacap* merupakan perusahaan BUMN besar, yang mampu menyuplai bahan bakar untuk pulau jawa bahkan Indonesia.

¹⁴ Hasil wawancara dengan Pak Ucla dan Pak Dani selaku Karyawan *Pertamina* RU IV *Cilacap* pada tanggal 3 April 2017 pukul 15.25

Dengan kata lain, faktor kelengkapan kantor di PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap masih sangat kurang. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya AC ruangan yang mati/rusak, banyak komputer yang sering *error*, minimnya lemari arsip yang membuat menumpuknya berkas dimeja karyawan. Faktor transportasi di PT Pertamina RU IV Cilacap juga masih terbatas, seperti halnya mobil dinas untuk karyawan yang keluar kota untuk kepentingan perusahaan, mobil terbuka untuk mengangkut alat-alat kedalam area kilang, sepeda untuk pekerja area kilang dengan jarak dekat dan terbatasnya bus kerja. Disisi lain, mengenai transportasi, tempat parkir kendaraan karyawan pun sangat terbatas, sehingga banyak karyawan yang memarkirkan kendaraannya diluar area parkir perusahaan, misal di trotoar warung-warung sekitar perusahaan yang membuat *image* Pertamina buruk karena tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya.

Oleh karena itu, PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat dan karyawannya. Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah adanya fasilitas-fasilitas yang tersedia. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif serta mendorong meningkatnya kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif.¹⁵

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap pada kantor PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan meningkatnya efektivitas kerja karyawan menyebabkan kinerja PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari cara kerja atau prosedur yang cepat dan tepat. Prosedur yang cepat dan tepat karena karyawan memberikan pelayanan yang efektif. Pelayanan yang efektif dari karyawan didukung oleh adanya fasilitas kerja.

¹⁵ Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, hlm.183

Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan dan fasilitas maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan dan fasilitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan tertarik untuk menganalisis penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap”.

B. Definisi Operasional

Batasan masalah ini bersifat penyerderhanaan dan penyempitan ruang lingkup permasalahan. Agar lebih fokus dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti perlu diadakan pembatasan masalah yang akan saya jabarkan disini,yaitu :

1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu : “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang”.¹⁶

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang terpilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan seorang pemimpin yang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, cet.3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, hlm. 849

unik atau khas, sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dari pemimpin yang lain.

3. Fasilitas Kerja

Menurut Suad Husnan, “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

4. Kinerja

Maluyu S.P. Hasibuan mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

5. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Dan karyawan yang sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh faktor fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagai tindakan yang terencana, tujuan penelitian yang hendak penulis capai yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.
- c. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih simultan antara gaya kepemimpinan dengan fasilitas kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Akademis (Objektif)

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan bagi pembacanya.

b. Bagi Praktisi (Subjektif)

1) Bagi PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan dan masukan terhadap pihak-pihak yang menjadi subjek penelitian yaitu PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Memberikan pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta pola pikir dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Menambah pengetahuan dan pelatihan intelektual untuk meningkatkan kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang telah dipelajari dalam melakukan penganalisaan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai fasilitas kerja yang digunakan untuk penunjang kerja karyawan. Dan juga sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematikanya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, hipotesis penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI Pada bab ini diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN Pada bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis pengujian hipotesis, dan metode analisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisa data dan jawaban atas pernyataan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP Merupakan titik terakhir dalam sebuah penelitian. Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian, serta saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian dan penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,232 > 1,98609$.
2. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,563 > 1,98609$.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 5,513$ dengan $sig = 0,005$. Nilai $F_{tabel (k;n-k-1)}$ adalah 3,10, yang didapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan $(k;n-k-1)$ dimana (k) adalah jumlah variabel X, dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,513 > 3,10$.
4. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,229 dan variabel fasilitas kerja berpengaruh sebesar 0,137. Hasil yang dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dari variabel fasilitas kerja yaitu sebesar 0,229.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang ada dalam penelitian ini maka mengharuskan peneliti untuk memberikan sarannya. Saran dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap diharapkan agar senantiasa menerapkan gaya kepemimpinan seperti memberikan perintah yang lebih baik, memberikan pengarahan, dan pengambilan keputusan bersama serta memaksimalkan sarana dan prasarana guna memberikan kepuasan kinerja bagi karyawan. Dan fasilitas yang ada diperusahaan itu juga harus dipenuhi sesuai kebutuhan karyawan, khususnya perlengkapan alat kerja dan perlengkapan kerja yang layak pakai diperusahaan itu harus ditambah supaya karyawan senantiasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Diharapkan kepada PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap harus selalu melakukan riset terus-menerus untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini sebagai bahan untuk perusahaan agar setiap karyawan memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswajaj Pressindo.
- Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*
- Ahyari, Agus 1986. *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, Yogyakarta :BPFE,
- Alizar Isna dan Warto, *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS Statistics 20*, Purwokerto: STAIN Press, 2013.
- Arikunto, Suharsimi 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Asdi Mahatsa.
- Azwar, Saefudin 1998. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro dan daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Danim, Sudarwan. 1995. *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi Handayani, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surakarta*”, di akses 12 Oktober 2018, pukul 13.05
- Enggar Dwi Jatmiko, dkk, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Momitmen Organiasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 12 Oktober 2018 pukul 10.48
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik....*,
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- J. Supranto, 2009. *Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi Ketujuh Jilid 2*, (Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jogiyanto, Hartono. 2005. *Analisis & Desain*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Juliansyah Noor, 2012, *Metode Penelitian*, Kencana, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, cet.3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Kartajaya, Hermawan dan Sula, Syakir Muhammad 2006. *Syariah Marketing*, Bandung : Pt Mizan Pustaka.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta:Rajawali Press
- L.Mathis Robert dan H.Jackson, John 2011. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Meyer, dan Allen. 1997. dalam Koeswara dan Santoso, 2008
- Mudrajad Kuncoro. 2007. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Ketiga*, yogyakarta:UPP STIM YKPN.
- Nitisemito, 1995. *Manajemen Personalia*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusi Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE anggota IKAPI.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta:Gaya Media.
- Purwanto, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- R.Wirjana, Bernardine dan Supardo, Susilo. 2015. *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan Pengembangannya*, Yogyakarta:ANDI,
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang:Tunggal Mandiri Publishing.
- Ridwan. 2013 *belajar mudah penelitian: untuk guru-karyawan dan peneliti pemula*, Bandung:Alfabeta.
- Rikzan Said Bamatraf, skripsi : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II,Medan”, 2014

Rizkan Said Bamatraf, *Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II, Medan*, Universitas Hasanudin Makasar, 2014.

Rohmad dan supriyanto. 2015. *Pengantar statistik*, Yogyakarta:Kalimedia.

S.P.Hasibuan, Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT.Bumi Aksara.

Sarjono, Hardi & Julianta, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, Jakarta:Salemba Empat,

Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta:STIE YKPN,

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta:Graha Ilmu,

Sofyan, Assauri. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu,

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.Wiratna 2015 *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sunarji Harahap, “*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri,Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*”, Human Falah Vol.3 No.2 Juli-Desember 2016, diakses 17 Oktober 2018 pukul 19.42

Supratikno, Hendrawan dan dkk. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta:Graha Ilmu,

Surakhmad, Winarto 1994. *Pengantar Penelitian Ilmu Dasar, Metode dan Teknik*, edisi ke VII, Bandung, Tarsito.

Suryabrata, Sumadi 1998. *Metodologi Penelitian* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai, 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Warsito Utomo, *Review Teoritik*, Makalah dalam Seminar Sehari Purna Tugas Drs.Subaroto “Kepemimpinan untuk Organisasi Publik” Jurusan Ilmu Administrasi Negara-FISIPOL UGM, Yogyakarta,1995

Wawancara dengan Ibu Fitri selaku staf bagian *Human Resource* di PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap pada tanggal 20 agustus 2018 pukul 14.35 WIB

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Belajar.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga.

Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*,(Jakarta:Pustaka Binaman Pressindo.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat.

Zainuddin, Muhadi dan Mustaqim, Abd.. 2005. *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif dan Historis*, (Semarang: Putra Mediatama press.

Zakiah, Daradjat. 1996. *Ilmu Jiwa Agama*, Yogyakarta:Bulan Bintang.

Internet :

<http://doi.org/10.21009/JPEB>, di akses 12 Oktober 2018, pukul 12.45

<https://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>

www.pertamina.com/beranda pada 5 September 2018 pukul 17.15

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>