

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP
ASSET 2 PRABUMULIH FIELD DIVISI LABORATORIUM PRODUKSI**



Skripsi Oleh :

Pratiwi Wahyuni

01011381823185

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET
2 PRABUMULIH FIELD DIVISI LABORATORIUM PRODUKSI**

Disusun oleh :

Nama : Pratiwi Wahyuni

NIM : 01011381823185

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

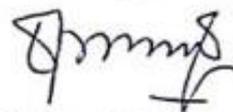
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 26/9/2022

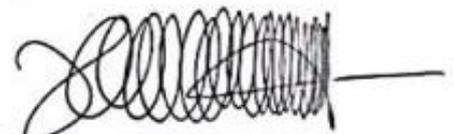
Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal : 08 Agustus 2022

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP.1989071120180310

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

12/11/22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH FIELD DIVISI LABORATORIUM PRODUKSI

Disusun oleh:

Nama : Pratiwi Wahyuni

NIM : 01011381823185

Fakultas : Ekonomi

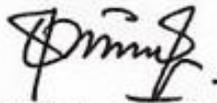
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

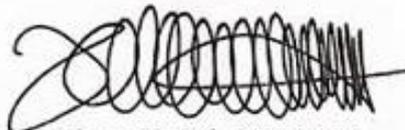
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 15 November 2022

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

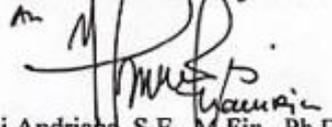
Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pratiwi Wahyuni

NIM 01011381823185

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 04 November 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri, dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelarkesarjanaan.

Palembang, 14 November 2022



Pratiwi Wahyuni

Pratiwi Wahyuni
NIM.01011381823185

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

(Qs. Al-Insyirah : 6)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Qs. Al Baqarah : 286)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Atas berkat dan rahmat-nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi”** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian, agar dapat melanjutkan penyusunan skripsi, guna mencapai gelar sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih belum sempurna, maka saran dan kritik sangat diharapkan demi membantu agar penulisan ini jauh lebih baik.

Palembang, 14 November 2022
Penulis



Pratiwi Wahyuni
NIM. 01011381823185

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan Allah SWT kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang baik ini, penulis banyak menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material ditujukan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Alm DM. Idris dan Ibu Cik Noni yang selalu memberikan doa dan kasih yang teramat tulus yang tak henti-hentinya, memberikan nasihat, selalu berkorban, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi didalam hidupku.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, SE., M.Si. dan Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesai.

7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya.
9. Terkhusus ujud saya terkasih Sundari Fitryani S.Pd yang telah membantu dan mensupport biaya pendidikan saya dalam masa pendidikan saya.
10. Abang saya tersayang Abdul Rahman dan Jakfar Sidiq yang senantiasa memberi dukungan, semangat, mendoakan dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Seseorang yang spesial Gilang Ramadhan yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah serta membantu dan support saya dalam setiap proses pengerjaan skripsi ini.
12. Sahabatku tercinta Bella Tri Ramadina dan pasangan Saptanov Bayu yang telah menjadi sahabat terbaik selalu memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dalam setiap proses dari awal hingga akhir perkuliahan.
14. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan.
15. Seluruh teman-teman dan alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2018.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran andil dalam mewujudkan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Semoga kebaikan dari seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan balasan yang berlimpah.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan pada umumnya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi perbaikan dalam tulisan di masa yang akan datang.

Palembang, 14 November 2022

Penulis,



Pratiwi Wahyuni

NIM. 01011381823185

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH FIELD DIVISI LABORATORIUM PRODUKSI

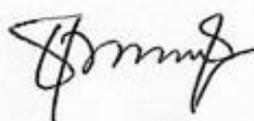
Oleh:

Pratiwi Wahyuni
01011381823185

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Divisi Laboratorium Produksi. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 72 orang karyawan untuk dijadikan responden. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

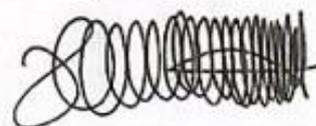
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



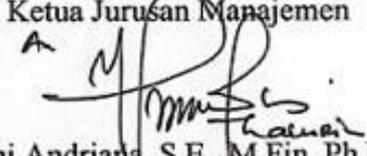
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH FIELD PRODUCTION LABORATORY DIVISION

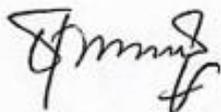
By

Pratiwi Wahyuni
01011381823185

This study aims to determine the effect of situational leadership style and work motivation on employee performance at PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Production Laboratory Division. Samples were taken from the entire population as many as 72 employees to be respondents. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The method used in this research is data analysis technique using Multiple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that situational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive but not significant effect on employee performance, and situational leadership style and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance.

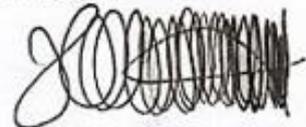
Keywords : Situational Leadership Style, Work Motivation, Employee performance.

Advisor I



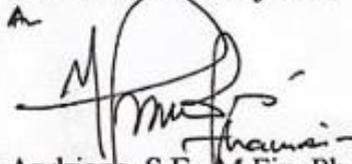
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., MM
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

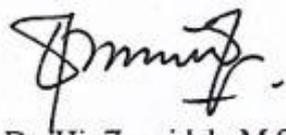
SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Pratiwi Wahyuni
NIM : 01011381823185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi

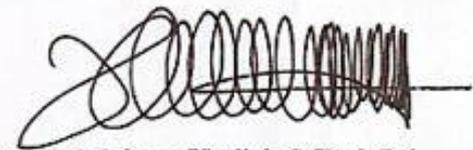
Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Ketua



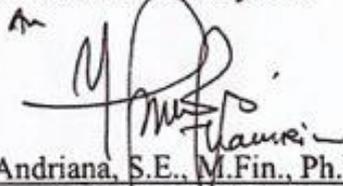
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Pratiwi Wahyuni
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 18 Januari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Prof M. Yamin No. 019



Kota Prabumulih, Sumatera Selatan

Alamat Email : prtwwahyuni@gmail.com
No. HP : 0831-7352-8810

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Negeri 26 Prabumulih
SMP : SMP Negeri 2 Prabumulih
SMA : SMA Negeri 7 Prabumulih
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi :

Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (IMASFEK)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Gaya Kepemimpinan Situasional.....	12

	Halaman
2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional	13
2.3 Motivasi Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.3.2 Indikator Motivasi Kerja	15
2.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja	16
1. Faktor Internal	16
2. Faktor Eksternal	17
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	18
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.4.2. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4.4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	28
2.7. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Sumber Data dan Jenis Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2.Sumber Data.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33

	Halaman
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	33
3.6.2 Uji Validitas	34
3.6.3 Uji Reliabilitas	34
3.6.4 Method of Successive Interval (MSI)	35
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	36
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.7.3 Uji Autokolerasi	37
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.9 Koefesien Determinasi (R^2)	38
3.10 Uji Hipotesis.....	38
3.11 Uji t (Parsial).....	39
3.12 Uji F (Simultan)	39
3.13 Operasional Variabel.....	40
3.13.1 Definisi Operasional.....	40
3.13.2 Data Operasional Variabel	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	43
4.1.2 Visi dan Misi	45
A. Visi	45
B. Misi.....	45
4.1.3 Nilai-nilai Perusahaan	45
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.1.5 Identitas Responden	49
4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49

	Halaman
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Perkawinan.....	53
4.1.6 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	54
4.1.6.1 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional	54
4.1.6.2 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja	57
4.1.6.3 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.1.7 Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.1.7.1 Uji Validitas	64
4.1.7.2 Uji Reliabilitas	66
4.1.7.3 <i>Metode Suksesif Interval (MSI)</i>	67
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	67
4.1.8.1 Uji Multikolinieritas	67
4.1.8.2 Uji Heteroskedastisitas	68
4.1.8.3 Uji Autokorelasi	69
4.1.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.1.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.1.10 Uji Hipotesis (Signifikansi)	72
1. Uji t (Parsial)	72
2. Uji F (Simultan)	73
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Target Produksi Minyak Dan Gas	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan pada Tahun 2020 PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih	3
Tabel 1.3 Data Respons Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Situasional	5
Tabel 1.4 Inventarisasi Peralatan Laboratorium	7
Tabel 1.5 Stagnasi Pengolahan Laboratorium Produksi	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	23
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi	33
Tabel 3.2 Skor Responden Terhadap Setiap Variabel	34
Tabel 3.3 Data Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional	54

Halaman

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan.....	57
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis regresi linier berganda	70
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	72
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2 : Hasil Pengolahan Data Penelitian	89
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas	97
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas	100
Lampiran 5 : Uji t.....	102
Lampiran 6 : Uji F.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Sutrisno (2018) manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Menurut Tampi (2019) untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat menjadi tujuan dan kemajuan perusahaan dalam persaingan global saat ini.

Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa pada era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat masalah pada kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi yaitu tidak tercapainya targetrealitasi

produksi minyak bumi pada tahun 2020. Berikut data yang berhasil penulis dapatkan yang dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Target Produksi Minyak Bumi dalam satuan liter (ℓ) PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi Tahun 2020

Bulan	Target (ℓ)	Realisasi (ℓ)	Persentase Keberhasilan (%)
Januari	523.000	512.540	98,00
Februari	523.000	502.080	96,00
Maret	523.000	591.000	111,21
April	523.000	492.920	94,25
Mei	523.000	418.420	81,00
Juni	523.000	413.70	79,00
Juli	523.000	447.688	85,60
Agustus	523.000	407.940	78,05
September	523.000	506.002	96,75
Oktober	523.000	287.650	55,00
November	523.000	404.325	77,50
Desember	523.000	251.040	48,56
Total	6.277.000	4.822.605	

Sumber : PT Pertamina EP Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi Tahun 2020.

Data Tabel 1.1 dapat menunjukkan bahwa PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih dalam setiap bulannya rata-rata belum mencapai target produksi. Target produksi hanya tercapai pada bulan Maret yaitu pada angka 111,21% dan pada bulan yang lainnya hampir mendekati target produksi dengan angka mendekati 100%. Target

produksi terendah terdapat pada bulan Oktober yakni 55% dan bulan Desember yakni 48% hal ini tentunya sangat berbeda jauh dibandingkan dari bulan-bulan lainnya.

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan pada Tahun 2020 PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi

Bulan (A)	Jumlah Karyawan (orang) (B)	Jumlah Hari Kerja (C)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya $D=B \times C$	Jumlah Absensi (orang hari) E	Jumlah Hari Masuk $F=D-E$	Persentase Absensi (%) $G(E/D)100$
Januari	72	27	1944	70	1874	3,60
Februari	72	24	1728	58	1670	3,36
Maret	72	26	1872	63	1809	3,37
April	72	26	1872	66	1806	3,53
Mei	72	24	1728	69	1659	3,99
Juni	72	25	1800	65	1735	3,61
Juli	72	27	1944	67	1877	3,45
Agustus	72	27	1944	68	1876	3,50
September	72	25	1800	68	1732	3,78
Oktober	72	27	1944	65	1879	3,34
November	72	26	1872	71	1801	3,79
Desember	72	26	1872	68	1804	3,63
Jumlah		310	22320	798	21522	42,94
Rata-Rata						3,55

Sumber : PT. Pertamina EP Prabumulih Divisi Laboratorium Produksi 2020

Dari data Tabel 1.2 menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan Divisi Laboratorium Produksi PT Pertamina EP Prabumulih tahun 2020 memiliki presentase sebesar 3,55%. Flippo (2015) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan disiplin kerja yang rendah, diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

Menurut Dharma (2014) kehadiran dan ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang sesuai dengan waktu yang direncanakan yang menentukan ketepatan penyelesaian suatu kegiatan. Jika kehadiran dan ketepatan waktu tidak stabil maka kinerja dapat dikatakan rendah.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan menurut Hersey (2018) untuk mewujudkan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehingga dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada Selasa, 28 Desember 2021 kepada beberapa orang karyawan di PT Pertamina EP Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan di PT Pertamina EP Prabumulih terlihat kurang baik disebabkan karena pemimpin yang hanya mengambil keputusan sendiri dalam menetapkan kebijakan tanpa melibatkan bawahan dan koordinasi kepada karyawan, hal ini menyebabkan karyawan dengan terpaksa mematuhi kebijakanyang ditetapkan. Keijakan yang ditetapkan juga sering berubah-ubah membuat karyawan sulit memahami kebijakan yang sedang berlaku pada perusahaan karena kurangnya pengarahan dan bimbingan langsung dari atasan kepada bawahan.

Perilaku hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan dalam berkomunikasi menjadi salah satu masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas dari pimpinan kepada karyawan. Berikut data berupa skala pengukuran yang berhasil penulis rangkum dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan:

Tabel 1.3 Data Respondens Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Situasional Yang Ditetapkan PT Pertamina EP Prabumulih Field

No	Masalah	Skala
1.	Pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh pemimpin	1
2.	Kebijakan pemimpin yang berubah ubah	1
3.	Pengarahan dan bimbingan pemimpin dalam memberikan tugas kepada bawahan	3
4.	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	2

Sumber : Diolah oleh penelitian, Januari 2022

Keterangan : Skala 1 = Buruk; Skala 2 = Cukup; Skala 3 = Baik

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata skala interval memiliki nilai 1,75 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan sudah cukup baik, tetapi tentunya terdapat masalah yang lebih dapat dilihat pada pernyataan dengan skala satu yang masih buruk. Pengambilan kebijakan oleh pemimpin juga terdapat masalah dalam penerapannya disebabkan oleh pemimpin jarang melibatkan anggota bawhaannya dalam mengambil keputusan, selain itu gaya kepemimpinan yang berubah ubah membuat karyawan bingung untuk mematuhi kebijakan yang sedang berlaku.

Menurut Robbins (2017) gaya kepemimpinan digunakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan cerminan dari kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga motivasi karyawan dalam bekerja, agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Stephen (2017) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian puncak.

Hasil wawancara langsung yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pada Divisi Laboratorium Produksi pada tanggal 28 Desember 2021 menjelaskan bahwa berkurangnya motivasi karena pengaruh hubungan antar karyawan di tempat kerja yang kurang nyaman. Selain itu adanya kelompok-kelompok sendiri yang terbentuk dalam lingkungan kerja sehingga menyulitkan karyawan untuk bekerja sama. Karyawan merasa segan untuk menyelesaikan tugas dengan orang yang sudah memiliki kelompoknya sendiri di dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja antar karyawan inilah yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan banyak alat-alat laboratorium yang rusak menghambat dan mempersulit karyawan untuk bekerja mencapai tujuan dan target pekerjaannya dengan baik. Karyawan sudah melaporkan keluhan untuk perbaikan alat-alat laboratorium produksi tetapi belum ada tanggapan.

Tabel 1.4 Inventarisasi Peralatan Laboratorium Produksi PT Pertamina EPAsset 2 Prabumulih Field Tahun 2020

No	Nama Peralatan	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	<i>Rebusan (Sterilizer)</i>	2	2	0
2	<i>Hoisting Crane</i>	2	1	1
3	<i>Oil Gutter</i>	1	1	0
4	<i>Continious Setting Tank (CST)</i>	2	2	0
5	<i>Oil Tank</i>	1	1	0
6	<i>Oil Purifier</i>	4	2	2
7	<i>Elevator</i>	1	0	1
8	<i>Sludge Separator</i>	2	1	1
9	<i>Auto Feeder</i>	2	2	0
10	<i>Digester</i>	4	4	0
11	<i>Top Cross</i>	1	1	0
12	<i>Bottom Cross</i>	1	1	0
13	<i>Sand Trap Tank</i>	1	1	0
14	<i>Loading Ramp</i>	2	2	0
15	<i>Tresher</i>	2	1	1

Sumber : PT Pertamina EP Prabumulih Divisi Laboratorium Produksi 2020

Dari Tabel diatas, terdapat peralatan yang mengalami kerusakan, yakni *hoisting crane*, *oil purifier*, *elevator*, *sludge separator* dan *tresher*. Meskipun alat yang rusak tidak berjumlah dominan, tetapi kelima alat tersebut merupakan peralatan dan mesin yang vital dalam menunjang produksi.

Dalam jurnal Asisten Laboratorium (Aslab) PT Pertamina EP Divisi Laboratorium Produksi yang dirangkum dalam data pengolahan di bagian laboratorium produksi, menyatakan hampir setiap bulan terdapat laporan kerusakan ringan yang berulang terhadap berbagai peralatan, sehingga menyebabkan terjadinya stagnasi produksi bagian pengolahan dan berdampak pada ketercapaian jumlah produksi. Berikut data laporan stagnasi yang terjadi pada tahun 2020:

Tabel 1.5 Stagnasi Pengolahan Laboratorium Produksi PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Tahun 2020

Bulan	Waktu Stagnasi
Januari	7 jam 15 menit
Februari	5 jam
Maret	45 menit
April	3 jam 40 menit
Mei	2 jam 35 menit
Juni	1 jam 30 menit
Juli	1 jam 15 menit
Agustus	18 jam
September	13 jam
Oktober	21 jam
November	12 jam
Desember	23 jam
Total	109 jam

Sumber : *PT Pertamina EP Prabumulih Divisi Laboratorium Produksi 2020*

Dari data Tabel 1.5 menunjukkan jumlah jam stagnasi terlama terjadi pada bulan Oktober yakni selama 21 jam dan 23 jam pada bulan Desember. Total stagnasi pengolahan sepanjang tahun 2020 adalah selama 109 jam, disebabkan karena kurangnya perhatian pemimpin pada lingkungan kerja laboratorium produksi.

Dengan keadaan karyawan yang sudah lelah bekerja selama 8 jam disebabkan oleh masalah stagnasi yang tentunya menambah jam kerja karyawan membuat karyawan lelah, hal ini mengganggu kenyamanan karyawan pada lingkungan kerjanya, dan membuat karyawan tidak semangat serta kurang termotivasi untuk bekerja. Jika kerusakan dan stagnasi tidak di tangani oleh pemimpin maka dapat menyebabkan karyawan malas bekerja dan tidak termotivasi untuk bekerja.

Menurut Lingga (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang meliputi keinginan untuk memperoleh penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan tanggung jawab menjadi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik memilih judul penelitian **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field Divisi Laboratorium Produksi.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai penjabaran di atas dan fenomena yang terjadi maka dapat dibuat rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di tulis dengan harapan kedepan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman ilmu untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terutama untuk peneliti yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan bisa memberikan masukan kepada pihak industri untuk dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algadrie, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tentang Disiplin Kerja Karyawan Bagian SDM Pada PT Telkom Palembang. *E-Jurnal Manajemen*, 30(1), 163-178.
- Amirullah, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Toko Gunung Agung. Jakarta Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 57-64.
- Arista, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Sraya Madiun. *Jurnal Empati*, 6(1), 396-400. *Bumi Aksara, Bandung*.
- Dewi, S. P. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 59-76.
- Dharma, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Journal Of Bussines*, 151(2), 353-373.
- Fatmawati., Alvina, P. F. W. H., & Reni, S. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT.Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1- 10. *Universitas Diponegoro*.
- Flippo. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Ungaran. Skripsi. Surakarta: Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Seminar Nasional Ekonomi Dewantara*, 29- 40.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, N., John M. D., & James H. (2019). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Harsey, Paul; Blanchard, Ken. 1982. *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 4th Edition*. Prentice - Hall, Inc. dalam Sanjung, Koniswara, Sanjung; Tri Suris Lestari (2018). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajmen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Kasmir, I. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol. 24 (1) :67.
- Kerlinger, E. F. dan J. F. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK. Cabang Utama Medan. *E-Journal, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Yogyakarta.
- Nimatu, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pos Cabang Malang. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Pasolong, Harbani. (2018). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung Permata, S.
- (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mayangan Jogoroto Jombang. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Purnomo, L. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok. *Ekonomi*, 24(3), 68-87
- Putri, R. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan padaRSUD Boyolali. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta. *Journal of Business and Management(IOSR-JBM)*.
- Ramadhani, A. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Guru di Kelas Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMK Arjuna Malang. *E- Journal Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Malang*.
- Rivai (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO). *Economic, Accounting, Management and Bussines*, 1(4), 401.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearso Education Limited (Vol.40)
- Roschayo, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Indonesia (STIESIA), Surabaya, Indonesia. *Simki-Economic*.

- Sanjung, Koniswara, Sanjung; Tri Suris Lestari (2019) Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang, *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* Vol. 7 No. 1, Juni 2019 ISSN : 2502-3055 e-ISSN : 2622-17
- Stephen, P. R. (2019). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Komala di Dumai. *E-Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IV, No. 2*.
- Sutrisno, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintah Kelurahan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.
- Tampi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Samarinda. *E-Journal Bussines Manajemen. Vol. 2 (2) : 215*.
- Thoha. (2017). Pengaruh motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *E- Jurnal Manajemen, 17(1)*, 14-28.
- Tjiptono, Fendy. (2018). *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Veithzal. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Tinjauan Komprehensif*. Jakarta: Amora Books.
- Yostanti. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Asuransi Jiwasraya Madiun Branch Office). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya, 16(1)*, 1-9.