

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PLN (PERSERO)
UPT SULSELBAR**

USMAN

105720495014



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2019

skripsi
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PLN (PERSERO)
UPT SULSELBAR

OLEH :
USMAN
105720495014

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana
pada Jurusan Manajemen*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019

MOTTO

**KURANGI BICARA
PERBANYAK GERAKAN**

**PUNCAK KESUKSESAN ADALAH PEMBUKTIAN,
PUNCAK KEBODOHAN ADALAH MENGELUH,
PUNCAK KEGAGALAN ADALAH MENYERAH.**

**"BISA JADI KALIAN MEMBENCI SESUATU, PADAHAL ITU LEBIH BAIK BAGI
KALIAN."**

(AL-BAQARAH :216)

**",,,,,BISA JADI KALIAN MEMBENCI SESUATU, PADAHAL ALLAH JADIKAN BANYAK
KEBAIKAN PADANYA."**

(AN-NISA:19)

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan Alhamdulillah, saya persembahkan karya ilmiah ini kepada :

1. Kedua orang tua, saudara dan seluruh kerabat saya, yang tidak mesti saya jelaskan bagaimana motivasi, bimbingan, dorongan dan dukungan yang mereka berikan terhadap saya, cukup sang pemilik mutlak langit dan bumi beserta isinya yang membalas segala apa yang mereka berikan kepada saya sebagai seorang anak, saudara dan kerabat mereka.
2. Teman-teman se-Unismuh Makassar yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu, terkhusus buat teman-teman kelas manajemen 8 2014 yang selalu mendukung dan memberikan bantuan kepada saya , terimakasih banyak untuk kalian.
3. Pembimbing skripsi saya, Bapak Dr Edi Jusriadi, SE, MM. dan Kakanda Nasrullah, SE, MM, terima kasih untuk pengarahan dan bimbingannya mulai dari titik awal hingga di titik akhir penyelesaian skripsi saya.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Usman**, NIM : **105720495014**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0003/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 13 Syawwal 1440 H/ 17 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar,04 Juli 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE.,MM

2. Abdul Muttalib, SE.,MM

3. Muh Nur Rasyid, SE.,MM

4. Nasrullah, SE.,MM

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar
Nama Mahasiswa : Usman
No.Stambuk/NIM : 105720495014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Senin Tanggal 17 Juni 2019 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 04 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.
NIDN : 0922027909

Pembimbing II

Nasrullah, SE., MM
NIDN: 0914049104

Mengetahui,

Dekan

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Usman
No.Stambuk/NIM : 105720495014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 04 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Usman

Diketahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (persero) UPT Sulselbar.”** ini bisa terselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dan tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini adalah untuk mempelajari seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap pegawai dan sebagai salah satu tugas akhir untuk menyelesaikan kelulusan studi pada program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar . Hal ini patut dipelajari karena kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah salah satu factor utama dalam sebuah organisasi maupun instansi yang mampu mendorong sekaligus meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dengan mengetahui hal tersebut, kita jadi lebih paham apa dan seperi apa kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut.

Penelitian dan penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari kedua pembimbing saya yaiu bapak Dr. Edi. Jusriadi. SE.,MM selaku pembimbing I dan kakanda Nasrullah. SE.,MM selaku pembimbing II. Selain dari kedua pembimbing saya, penulis mengucapkan terima kasih banyak juga kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong. SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Seluruh dosen-dosen dan staf fakultas yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Pimpinan PT PLN (persero) UPT Sulselbar beserta seluruh staf pegawai yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
6. Kedua orangtua , saudara,kerabat, sahabat, dan pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Diharapkan, hasil penulisan skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak dan dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan atau kekekliruan di dalam penulisan.

Makassar, Februari 2019

Usman

ABSTRAK

Usman. 2018. **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UPT Sulselbar.** Dibimbing oleh: Edi Jusriadi selaku pembimbing I dan Nasrullah selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek responden ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar dengan sampel berjumlah 39 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, dan observasi lapangan. Adapun variabel penelitian adalah kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dengan taraf signifikansi 5%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPT Sulselbar.

Kata kunci : Kepemimpinan dan lingkungan kerja, Kinerja.



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii-iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan teori	6
1. Kepemimpinana	6
2. Lingkungan kerja	11
3. Kinerja pegawai	16
B. Tinjauan empiris	21
C. Kerangka pikir	25
D. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis penelitian	28
B. Lokasi dan tempat penelitian	28
C. Variable penelitian dan defenisi opsional	28
D. Populasi dan sampel	30
E. Teknik pengumpulan data	32
F. Metode analisis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN.....	36
A. Sejarah singkat PT PLN (persero) UPT Sulselbar.....	36
B. Visi,misi, dan motto PT PLN (persero) UPT Sulselbar	40
C. Struktur organisasi PT PLN (persero) UPT Sulselbar	41
D. Deskripsi hasil penelitian.....	42
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
DAFTAR LAMPIRAN	57

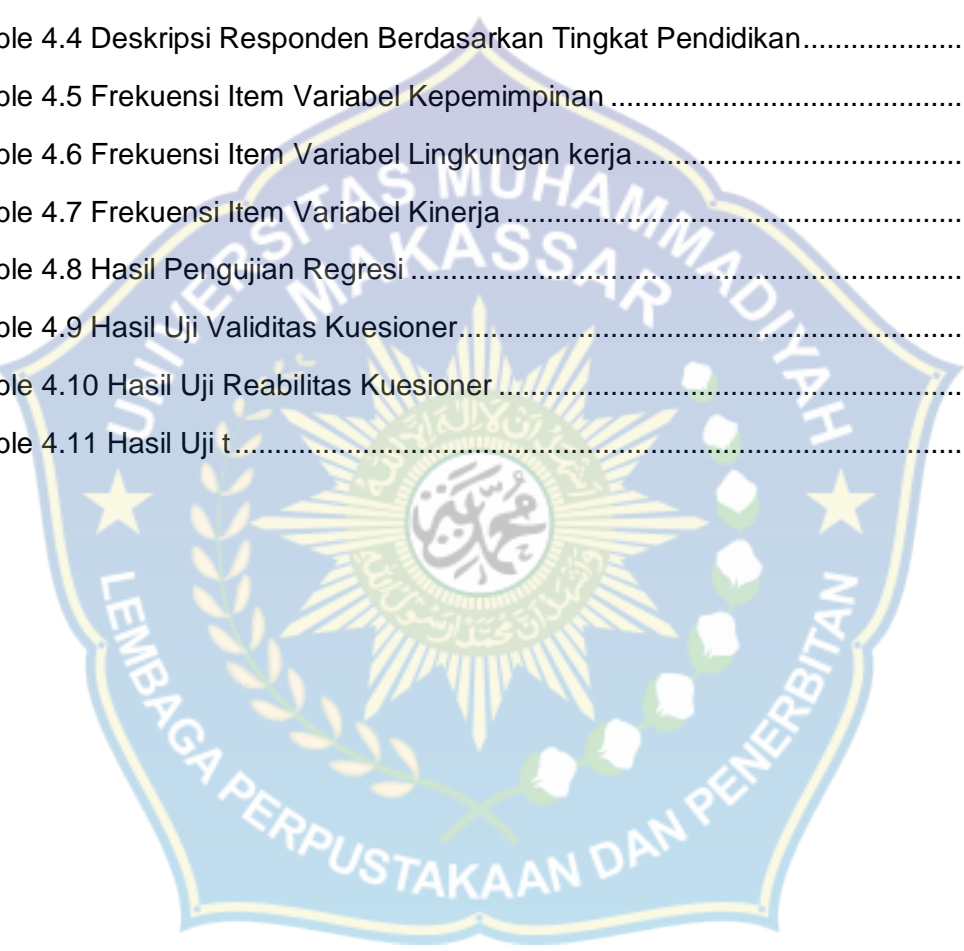
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Table 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	43
Table 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Table 4.5 Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan	45
Table 4.6 Frekuensi Item Variabel Lingkungan kerja.....	46
Table 4.7 Frekuensi Item Variabel Kinerja	47
Table 4.8 Hasil Pengujian Regresi	48
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	49
Table 4.10 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner	50
Table 4.11 Hasil Uji t.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Skor Hasil Penelitian
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Deskripsi Variabel Penelitian
Lampiran 5	Analisis Data
Lampiran 6	Uji Hipotesisi
Lampiran 7	r-Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah yang kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan dengan baik dan benar tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena

setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja dan seorang pemimpin harus mengetahui setiap kondisi dan keadaan tiap-tiap bawahan ataupun pegawainya dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Terlepas dari beberapa penjelasan di atas perlu di ketahui bersama bahwa sesungguhnya seorang pemimpin adalah pemegang amanah dan tanggung jawab besar yang harus memiliki sifat jujur, ikhlas, adil dan tegas serta berlemah lembut dalam menasehati dan mengarahkan pegawainya.

PT. PLN (persero) UPT Suselbar adalah salah satu unit pelistrikan yang ada di kota Makassar yang membantu meningkatkan kebutuhan penyaluran aliran listrik. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai, Nampaknya masih banyak terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal, Dimana masih ada kendala lain diantaranya, kurangnya interaksi antara pimpinan dan pegawai masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, dan yang paling meresahkan yaitu, terkadang terjadi offline

yang cukup lama pada system jaringan komputer. Dalam hal ini, kepedulian pemimpin terhadap bawahannya yang kurang dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah di jelaskan di atas maka diperlukan adanya penelitian terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kantor PT PLN (persero) UPT Sulselbar. Pendapat ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Neng Puri Handayani, tahun 2016 dari Univeritan Pasundan Bandung dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (Bpmp) Kota Sukabumi" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 40 responden, maka mengambil sampel dari semua jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dari hasil penelitian analisis koefisien determinasi (R^2) adalah terdapat pengaruh kepemimpinan sebesar 0,376 atau 37,6% dan lingkungan kerja sebesar 0,421 atau 42,1% terhadap kinerja pegawai sehingga kedua variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 0,797

atau 79,7% terhadap kinerja pegawai sehingga sisanya 0,203 atau 20,3% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga dari kedua variabel tersebut maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan.

B. Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Sulsebar ?
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Sulsebar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Sulsebar.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Sulsebar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

1. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak organisasi Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai
- b. Bagi pihak akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tugas akhir sebagai seorang mahasiswa yang mampu menjadi suatu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk penulis selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kata pemimpin dalam bahasa Indonesia (wikipedia) sering disebut dengan penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin". Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin jika dialih bahasakan ke bahasa Inggris

menjadi “*LEADER*”, yang mempunyai tugas untuk me-*LEAD* anggota disekitarnya. Sedangkan makna *LEAD* adalah :

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan tacit *knowledge* pada rekan-rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan.

Menurut Veithzal dkk, (2012:164) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Wilson Bangun (2012:339) menyatakan, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Dari beberapa penjelasan di atas maka

dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama dan Kepemimpinan juga adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi..

Berdasarkan pengertian diatas kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi,
2. Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin.
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

b. Dimensi dan Indikator-indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing

- b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
 - 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
 - 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

c. Gaya kepemimpinan

kepemimpinan terjadi di dalam organisasi tertentu, dan kepemimpinan diperlukan dalam pengembangan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi,

maka diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya. Gaya berarti sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik (Sedarmayanti,2013). Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Veitzhal Rivai (2012), mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Tipe Kepemimpinan Otoriter, Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
- b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas, Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin

berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

- c. Tipe Kepemimpinan Demokratis, Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (wikipedia) adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan

lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Beranjak dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

b. Jenis Lingkungan Kerja

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal), serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja,

baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara pegawai dengan pimpinan

Berdasarkan urain di atas maka indikator lingkungan kerja yaitu diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

- a) Pencahayaan, Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b) Sirkulasi udara, Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai
- c) Kebisingan suara, Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

- d) Pewarnaan. Pewarnaan dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
 - e) Kebersihan, Kebersihan dapat berpengaruh pada aktivitas karena dengan kondisi lingkungan kerja yang sudah bersih dan rapih akan merasa lebih nyaman untuk melaksanakan setiap aktivitas.
 - f) Keamanan, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja bagi para pegawainya.
 - g) Tata Ruang, Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.
 - h) Fasilitas, Fasilitas yang sudah mendukung akan mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja sehingga fasilitas yang dibutuhkan pegawai sudah lengkap.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a) Hubungan yang harmonis, Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
- b) Kesempatan untuk maju, Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai berprestasi

dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

- c) Keadilan dalam bekerja, Keadilan dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama perlakuan yang adil sesama rekan kerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Robbins (2012:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation).

Selain itu Wibowo (2012:87) mengemukakan bahwa kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat (*doing the right things at the right time*), atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik (*the right things for the specific job at the spesifik point in time*).

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja yang telah di jelaskan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja

seseorang atau prestasi kerja yang di dapatkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi maupun instansi.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2013:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robins (2012:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima dimensi dan 12 indikator, yaitu :

- 1). Kualitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kerapihan
 - b. Kemampuan
 - c. Kebersihan
 - d. Fasilitas kantor

- 2). Kuantitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kecepatan (Jumlah unit yang dihasilkan seperti unit, siklus aktivitas).
 - b. Target kerja dan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja.
- 3). Tanggung jawab yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kepuasan
 - b. Hasil
 - c. Sarana dan prasarana kerja
- 4). Kerjasama yang terdiri dari indikator:
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
- 5). Efektivitas
 - a. Diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan
 - b. Penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan
 - c. Pengawasan
 - d. Lingkungan kerja

d. Penilaian Kinerja

Kinerja Menurut Armstrong dikutip dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa, Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai

Menurut Rivai dan Sagala dikutip dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa, Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Tujuan Penilaian Kinerja yaitu:

1. Peningkatan Kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Prosedur perekrutan
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi
8. Kesempatan yang sama
9. Tantangan eksternal
10. Umpan balik

e. Indikator-Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan P. Malayu (2012:) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang pegawai dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran: kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Kedisiplinan: Mencerminkan kepatuhan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreatifitas: Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdaya guna.
6. Kerjasama: kesediaan pegawai berprestasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
7. Kepemimpinan: Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi oranglain atau bawahnya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian: Sikap prilaku, kesopanan, pesaing, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa: Kemampuan berfikir yang origina dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendaatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan: Merupakan kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan situasi manajemen.
11. Tanggung jawab: Kesiediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakanya, serta perilaku kerjanya.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Abdul Fatah, tahun 2016 dari Universitas Pasundan Bandung dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 54 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih rendah yakni 44,1%. Secara parsial lingkungan kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Penelitian yang dilakukan oleh Neng Puri Handayani, tahun 2016 dari Univeritan Pasundan Bandung dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (Bpmpt) Kota Sukabumi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 40 responden, maka mengambil sampel dari semua jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian analisis koefisien determinasi (R^2) adalah terdapat pengaruh kepemimpinan sebesar 0,376 atau 37,6% dan lingkungan kerja sebesar 0,421 atau 42,1% terhadap kinerja pegawai sehingga kedua variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 0,797 atau 79,7% terhadap kinerja pegawai sehingga sisanya 0,203 atau 20,3% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga dari kedua variabel tersebut maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Suwesty Yunia, 2011, dari Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)”. Populasi penelitian ini adalah 318 orang merupakan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo dengan sampel sejumlah 76 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis jalur menggunakan SPSS 16.0 for Windows. Hasil perhitungan penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,308 X_1 + 0,439 X_2 + 0,763$ dan $Y = 0,209 X_1 + 0,207 X_2 + 0,682$. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,401 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Koefisien determinasi sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja pegawai, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 51,6%. Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Saran kepada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo memberikan diklat bagi pimpinan maupun pegawai dan membuat wadah untuk berkomunikasi antara pegawai, pimpinan maupun manajemen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Christalia O. Posuma, tahun 2013, dari Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Ratumbaysang Manado” Populasi sebanyak 334

responden dan sampel 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Vieka May Nugroho, Tahun 2014, dari Universitas Wijaya Putra Surabaya, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya" Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yaitu sebesar 80 pegawai. Sedangkan sampel yang diambil sejumlah 67 pegawai. Teknik sampling yang digunakan stratified random sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ; Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Variabel Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

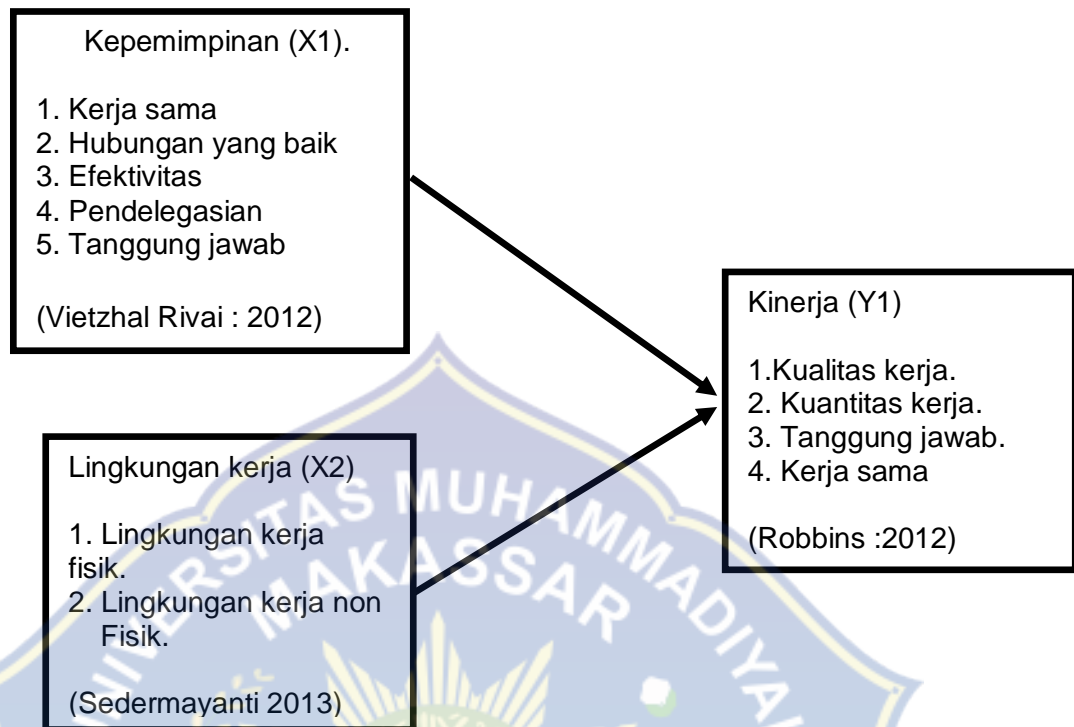
pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,743 yang berarti variasi perubahan Kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dipengaruhi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya motivasi dan disiplin kerja. Saran yang dapat diberikan adalah ; sebaiknya pimpinan dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh – sungguh terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau pegawainya. Sebaiknya pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus selalu berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja. Selain itu Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

C. Kerangka Pikir

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan respon dari organisasi. Sumberdaya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terciptanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya sumber daya manusia pada setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Kinerja setiap pegawainya meningkat, maka perusahaan membutuhkan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawainya. Kerangka pikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiono (2012:388) mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka pikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung.

Berikut gambar diagram alur kerangka pikir yang telah peneliti rumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian

Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) UPT Sulselbar
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) UPT Sulselbar

BAB III

METODE PENELITIAN

A Jenis Penelitian

Jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar.

B. Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar yang terletak di Jln. Bonto Ramba No. 09 Makassar Waktu penelitian ini direncanakan selama 2 bulan yaitu November – Januari 2019

C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a). Variabel bebas (X)
 - 1). Kepemimpinan (X1)
 - 2). Lingkungan Kerja (X2)
- b). Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y), dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai

2. Defenisi operasional

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator kepemimpinan antara lain :

1. Kerja sma
2. Hubungan yang baik
3. Efektivitas
4. Pendelegasian
5. Tanggung jawab

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Sirkulasi udara
- d. Ukuran ruang kerja
- e. Tata letak ruang kerja
- f. Privasi ruang kerja
- g. Kebersihan
- h. Suara bising

- i. Penggunaan warna
- j. Peralatan kantor

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik antara lain :

- a. Keamanan kerja
 - b. Musik ditempat kerja
 - c. Hubungan sesama rekan kerja
 - d. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
 - e. Suasana kekeluargaan ditempat kerja
 - f. Komunikasi antar pegawai
- c. Kinerja Pegawai
- Kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja. Indikator Kinerja antara lain:
- a) Kualitas
 - b) Kuantitas
 - c) Tanggung Jawab
 - d) Kerja sama

D. Pupulasi dan Sampel

1. populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga, populasi juga sebagai wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas

Berdasarkan penjelasan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (persero) UPT Sulselbar yang berjumlah 39 orang pegawai sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan sebuah studi kasus atau pembelajaran yang dilakukan dengan sengaja, terarah, urut, dan sesuai pada tujuan. Pencatatan pada kegiatan pengamatan disebut hasil observasi, hasil observasi tersebut dijelaskan dengan rinci, tepat, akurat, teliti, objektif, dan bermanfaat.

F. Metode Analisis data

Metode analisis yang dipakai adalah dengan metode statistik yang diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan menerima dan menolak hipotesis. Untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian

data maka dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer Statistical Package for the Social Science (SPSS).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut digunakan teknik Analisis Berganda . analisis statistic yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

b_1 ; b_2 = Koefisien regresi variabel indenpenden

X_1 = kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

b_0 = Nilai constan variabel

e = Standard error

Selanjutnya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (Confidence interval) 95% atau $\alpha = 0.05$

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas atau alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengujian validitas konstruksi melalui analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis struktur yang berhubungan diantara sejumlah variabel dengan menggunakan suatu set dimensi. Bila korelasi tiap faktor tersebut besar dari 0,5

atau pada hasil pengujian korelasi SPSS signifikan pada level 0,001 maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi analisis faktor ini dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2005)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Konsisten jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alfa (cronbach). Semakin mendekati koefisien 1 alfa dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir pertanyaan. Dengan kata lain skor variabel tersebut makin dapat dipercaya. Reliability yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Sekaran, 2003).

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variable bebas yang di teliti dengan variable terikatnya. Sebaliknya jika $t_{hitung} <$

t-tabel maka dapat dikatakan tidak signifikan, pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software statistical program of social* (SPSS).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar

Pelistrikan yang pertama kali terpasang di Kota Makassar sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di pelabuhan, dimana penyaluran masih terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan aliran listrik. Maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai jeneberang di daerah sungguminasa Kabupaten Gowa. Kapasitas PLTU tersebut 2 x 1000 KW dan pengelolaannya dilakukan oleh N. V. Nederlands Indische Gas Eectricitiet Maatschappy (NIGEM).

Seiring dengan perkembangan kota yang terus berkembang dan kebutuhan akan tenaga listrik pun terus meningkat, dan PLTU pandang-pandang sudah tidak mampu lagi memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1946 mulai dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Kota Makassar yang menempati lokasi bekas lapangan sepak bola di bontoala. Dengan adanya perkembangan dalam sejarah pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagai tindak lanjut dari Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka pelistrikan di Kota Makassar diusahakan oleh NV. Ovesseese Gas dan Electricitet Maatschappy (OGEM), kemudian diambil alih pemerintahan RI pada tahun 1957 dan sebagai pelaksana pelistrikan tersebut diserahkan pada Perusahaan Listrik Negara Makassar yang

merupakan titik tolak asal mulanya perusahaan pelistrikan di daerah wilayah Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Pusat Jakarta pada tahun 1961 membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Guna menangani masalah pelistrikan yang penggunaannya dilakukan oleh PLN yang lokasinya di luar Makassar, maka perlu suatu unit organisasi yang akan mengurus dan bertanggung jawab kepada PLN Eksploitasi VI yang berstatus sebagai Cabang.

Adapun pelistrikan di luar kota Makassar yang masalahnya diurus oleh PT. PLN Cabang luar kota ialah yang terdapat di kota-kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo dimana kelima daerah tersebut PT. PLN menangani pembangkitannya saja sedang pendistribusiannya dilaksanakan oleh PLN yang dikelola oleh PT. MPS. Dengan demikian jelaslah pada masa itu terdapat dua lisme di dalam pengurusan pelistrikan di Sulawesi Selatan khususnya dilima kota tersebut.

Sejarah Pelistrikan di Indonesia terus berkembang, dimana oleh PT. PLN Pusat Jakarta mempunyai peranan dalam pengembangannya, maka oleh PLN Pusat dikeluarkan Surat Edaran No. 078/PST/1967 tentang Klasifikasi bagi Kesatuan-kesatuan. Dengan dikeluarkannya Surat Edaran oleh PT. PLN Pusat tersebut dimana sesuai ketentuan PT. PLN Cabang, maka sesuai Surat Keputusan Pemimpin PT. PLN daerah Eksploitasi tanggal 8 Januari 1968 PT. PLN Cabang Luar Kota dibubarkan dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangani oleh

PT. PLN Eksploitasi. Pada tahun 1971 Kabupaten Daerah Tingkat II Sengkang yang Pelistrikannya ditangani oleh PT. MPS oleh Pemerintah Daerah setempat telah diserahkan pengelolaannya kepada PT. PLN Eksploitasi VI. Dengan masuknya tersebut, maka sejak tanggal 1 September 1971 telah ditambah satu unit daerah perusahaan dan sesuai Surat Keputusan Pemimpin Cabang Makassar Ranting Sengkang, maka unit pelistrikan Sengkang berstatus sebagai ranting dan ditempatkan di bawah PT. PLN Cabang Makassar. Di daerah Sulawesi Tenggara yang juga merupakan daerah wilayah kerja eksploitasi VI dimana pelistrikan di daerah tersebut ditangani juga oleh perusahaan daerah (PT. MPS). Maka pada tahun 1971 pelistrikan yang berada di Kota Kendari yang ditangani oleh PT. Linda (Ex. PT. MPS) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah tingkat I Sulawesi Tenggara No. 178/1971 tanggal 18 september 1971 telah diserahkan pengelolaannya kepada PLN Eksploitasi VI, maka sejak tanggal tersebut PT. PLN Eksploitasi VI telah meleburkan usahanya di dalam memenuhi kebutuhan aliran listrik bagi masyarakat di Ibu Kota Propinsi Sulawesi Tenggara. Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 010/ DIR /1876 tersebut, maka berubahlah nama sebutan PT. PLN Eksploitasi VIII menjadi PT. PLN Wilayah VIII dengan tetap mempunyai wilayah kerja di daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan provinsi Sulawesi Tenggara dan berkedudukan tetap di Makassar, yang kemudian secara resmi oleh PT. PLN WIL VIII Perubahan nama daerah kerja dan stempel.

Dinas Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII diumumkan dengan pengumuman Nomor 001 / W.VIII / 76 28 Januari 1976, yang di

bawahi 2 sektor dan 7 cabang yaitu Sektor Tello dan Sektor Bakaru, kemudian Cabang Ujung Pandang, Pare-pare, Pinrang, Watampone, Palopo, Bulukumba dan Cabang Kendari. Sebagai realisasi dari Surat Keputusan Direksi PLN tersebut, maka PLN Wilayah VIII mengadakan reorganisasi dilingkungan sesuai dengan struktur organisasi dan tugas pokok perusahaan yang baru. Sebagai perkembangan selanjutnya PT. PLN (Persero) Wilayah VIII membagi dua bagian usaha yang kesemuanya berada dalam satu atap yaitu PT. PLN (Persero) Bagian Administrasi dan PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara yang merupakan pusat pengatur system tenaga listrik yang mengontrol dan mengawasi pembagian dan penyaluran sistem interkoneksi.

PT. PLN (Persero) Unit Bisnis dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. PLN No. 007.K/023/DIR/1990, tanggal 10 Februari 1990 dan terjadi susunan organisasi. Dengan Keputusan Pemimpin PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Unit Bisnis Sulsel yaitu mengatur pembangkitan dan penyaluran secara rasional dan ekonomis. Kemudian pada tanggal 31 bulan Mei tahun 2000 berubah menjadi PLN Unit Penyaluran dan Pengatur Beban (UP2B) Sistem Sulsel berdasarkan keputusan Pemimpin PT. PLN (Persero) Wilayah VIII No. 642.K/021/PW.VIII/2000. Kemudian berubah menjadi PLN Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B) Sistem Sulsel berdasarkan SK Direksi PLN No. 322.K/010/DIR/2003 tanggal 22 Desember 2003.

B. Visi, dan Misi dan Motto PT PLN (Persero) UPT Sulselrabar**1. Visi.**

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh-kembang
Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insane

2. Misi.

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

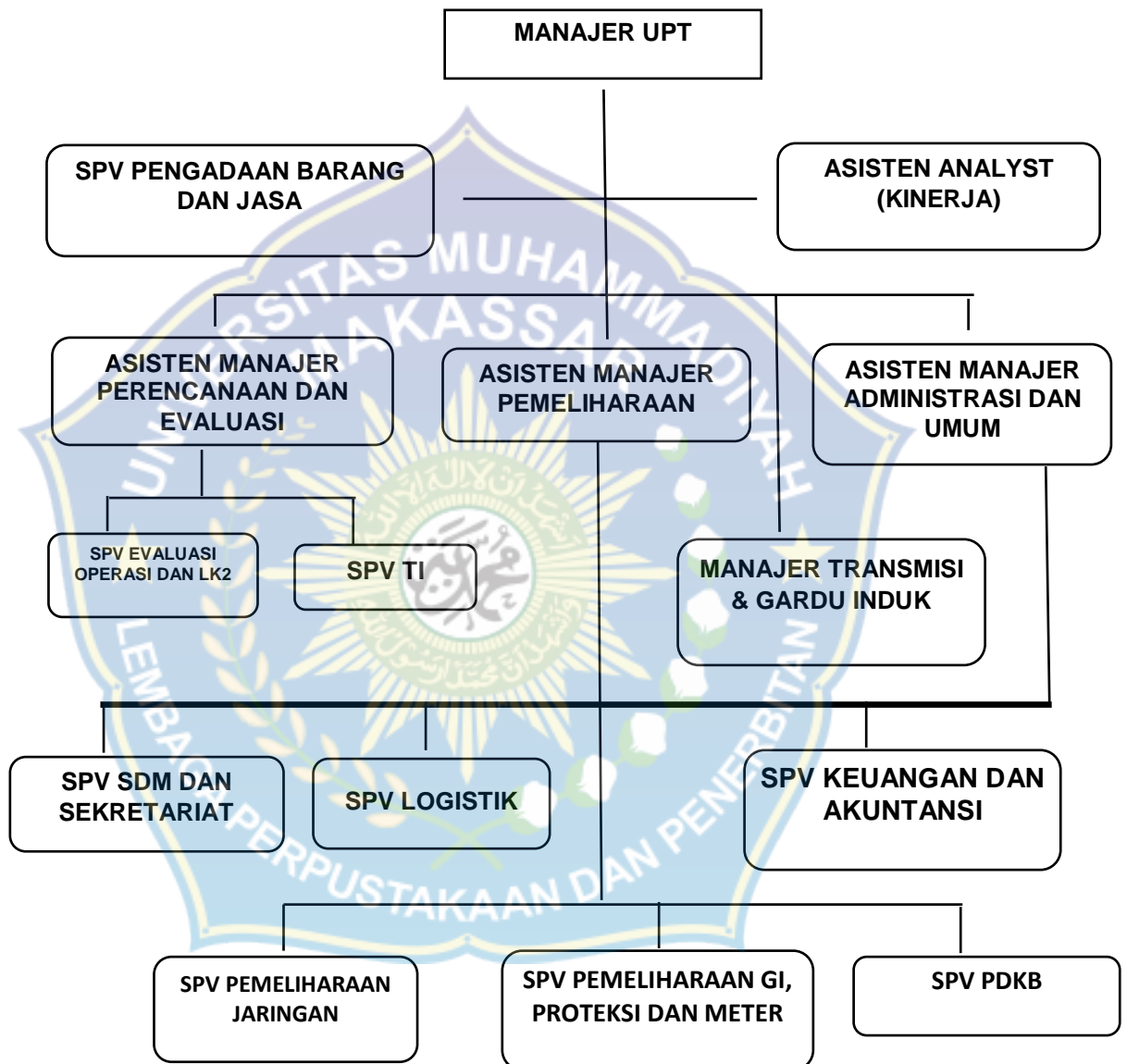
3. Motto

Motto dari PT PLN (Persero) Sistem Sulsel adalah "Listrik untuk kehidupan yang lebih baik"

C. Struktur Organisasi PT. PLN (persero) UPT Sulselbar

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR UPT Sulselbar

SEPTEMBER 2015



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Sulselbar

D. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut jenis kelamin serta latar pendidikan terakhir. Lebih jelasnya di urai sebagai berikut :

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	24	61,5%
2	Perempuan	15	38,5%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (61,5%). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan-pekerjaan di PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar banyak dikerjakan oleh laki-laki karena membutuhkan keterampilan laki-laki seperti memperbaiki mesin, pekerjaan lapangan dan lain-lain.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

S

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	14	35,9%
2	30 s.d 39	19	48,7%
3	40 s.d 49	5	12,8%
4	<50	1	2,6%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menurut usia diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat usia 30-39 Tahun sebanyak 19 orang (48,7%). Hal ini menunjukkan bahwa 39 pegawai PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar memiliki usia produktif, sehingga masih besar peluang menjalankan tugas dilapangan.

c. Deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Pengalaman Kerja Responden

No.	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 s.d 5	17	43,6%
2	6 s.d 10	15	38,5%
3	11 s.d 15	3	7,7%
4	16 s.d 19	3	7,7%
5	<20	1	2,6%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (43,6%). Responden yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (38,5%), 11-15 tahun sebanyak 3 orang (7,7%), 16-19 Tahun sebanyak 3 orang (7,7%), kurang lebih 20 tahun sebanyak 1 orang. Berdasarkan hasil di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Semakin lama masa kerja pegawai pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

d. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan posisi terakhir disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4.4

Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	18	46,2%
2	Diploma	8	20,5%
3	Sarjana	13	33,3%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 18 orang (46,2%), sedangkan DIPLOMA sebanyak 8 orang (20,5%) dan S1 sebanyak 13 orang (33,3%). Melihat pendidikan terakhir pegawai mayoritas berpendidikan diploma dan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar sebagian telah memiliki pendidikan yang tinggi.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y).

a. Deskripsi Variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Frekuensi item variable kepemimpinan

NO	Item	Jawaban Responden	
		Mean	Frekuensi
1	X1.1	4,7436	39
2	X1.2	4,7949	39
3	X1.3	4,7692	39
4	X1.4	4,8462	39
5	X1.5	4,6410	39
6	X1.6	4,6410	39

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dari seluruh jumlah responden yang diteliti, untuk pernyataan pertama memiliki nilai 4,7436, pernyataan kedua memiliki nilai 4,7949, pernyataan ketiga memiliki nilai 4,7692, pernyataan keempat memiliki nilai 4,8462, pernyataan kelima memiliki nilai 4,6410, pernyataan keenam memiliki nilai 4,6410. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepemimpinan, rata-rata responden semuanya hampir memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indicator kepemimpinan pada PT PLN (Persero) UPT Sulselbar secara umum dapat dikatakan memiliki kepemimpinan yang cukup baik.

Tabel 4.6
Frekuensi item variable lingkungan kerja

NO	Item	Jawaban Responden	
		Mean	Frekuensi
1	X2.1	4,5897	39
2	X2.2	4,5897	39
3	X2.3	4,6410	39
4	X2.4	4,6923	39
5	X2.5	4,4359	39
6	X2.6	4,3846	39

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.6 diatas, dari seluruh jumlah responden yang diteliti, untuk pernyataan pertama memiliki nilai 4,5897, pernyataan kedua memiliki nilai 4,5897, pernyataan ketiga memiliki nilai 4,6410, pernyataan keempat memiliki nilai 4,6923, pernyataan kelima memiliki nilai 4,4359, pernyataan keenam memiliki nilai

4,3846. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, rata-rata responden semuanya hampir memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator kepemimpinan pada PT PLN (Persero) UPT Sulselbar secara umum dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang cukup baik.

b. Deskripsi variable kinerja (Y1)

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang di capai seseorang dalam bekerja. Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Frekuensi Item Variabel Kinerja

NO	Item	Jawaban Responden	
		Mean	Frekuensi
1	Y1.1	4,6923	39
2	Y1.2	4,6667	39
3	Y1.3	4,6923	39
4	Y1.4	4,5897	39
5	Y1.5	4,4615	39
6	Y1.6	4,4615	39

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.7 diatas, dari seluruh jumlah responden yang diteliti, untuk pernyataan pertama memiliki nilai 4,6923, pernyataan kedua memiliki nilai 4,6667, pernyataan ketiga memiliki nilai 4,6923, pernyataan keempat memiliki nilai 4,5897, pernyataan kelima memiliki nilai 4,4615, pernyataan keenam memiliki nilai 4,4615. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, rata-rata responden semuanya hampir memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator kepemimpinan pada PT PLN (Persero) UPT Sulselbar secara umum dapat dikatakan memiliki kinerja pegawai yang cukup baik..

3. Hasil analisis data

1. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian ini, dilihat dari tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil pengujian regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.164	5.068	
	Kepemimpinan	0.062	0.159	0.045
	Lingkungan kerja	0.755	0.121	0.721

Dependent Variabel Kinerja Pegawai

Sumber. Hasil output SPSS 22,2018

Tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,164 + 0,062 X_1 + 0,755 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 5,164, jika nilai e dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar sebesar 5,164 dan b1 artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan b2 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesione

NO	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Kepemimpinan	X1,1	0,556	0,316	Valid
		X1,2	0,523	0,316	Valid
		X1,3	0,559	0,316	Valid
		X1,4	0,660	0,316	Valid
		X1,5	0,450	0,316	Valid
		X1,6	0,638	0,316	Valid
2	Lingkungan kerja	X2,1	0,694	0,316	Valid
		X2,2	0,720	0,316	Valid
		X2,3	0,720	0,316	Valid
		X2,4	0,702	0,316	Valid
		X2,5	0,584	0,316	Valid
		X2,6	0,660	0,316	Valid
3	Kinerja	Y1,1	0,691	0,316	Valid
		Y1,2	0,770	0,316	Valid
		Y1,3	0,717	0,316	Valid
		Y1,4	0,730	0,316	Valid
		Y1,5	0,666	0,316	Valid
		Y1,6	0,741	0,316	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item indikator penelitian mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% (=0.5), maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item variabel penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0.60. Jika reliabilitas kurang dari 0.60 adalah kurang baik, sedangkan 0.70 dapat diterima dan di atas 0.80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.561	Reliable
2	Lingkungan kerja	0.768	Reliable
3	Kinerja	0.813	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa kinerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.813. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Pengujian hipotesisi

1. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 4.11**Hasil uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.164	5.068		1.019	.315
	Kepemimpinan	.062	.159	.045	.390	.699
	Lingkungan kerja	.755	.121	.721	6.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS 22, 2018

Analisis uji-t pada tabel 4.11 di atas, untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 0,390 dan nilai sig 0,699 berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar dan variable lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,218 dan sig .000 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar.

d. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di terima. Diketahui dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh keterangan bahwa variabel independen kepemimpinan

secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 0,390 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,699 (tabel 4.11).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cristilia O. Posuma (2013), di Universitas Sam Ratulangi Manado pada Rumah sakit Ratumbaysang Manado, dimana Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Ratumbaysang Manado

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh keterangan bahwa variabel independen lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 6.218 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0.000 (tabel 4.11).

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) di STIE Dharma lawara Madiun di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic memalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22 mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar yang telah di bahas dari bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan penting sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang ada harus lebih lagi ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang berpengaruh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan perlu perhatian khusus, dimana bimbingan, motivasi, dan hubungan kerja terhadap pegawai perlu di tingkatkan lagi sebab kepemimpinan tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja harus selalu dipertahankan dan di tingkatkan lagi, berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



DAFTAR PUSTAKA

- A Thoyib - Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2005 - ced.petra.ac.id
- Aurelia potu, 2013, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado : Jurnal Emba.
- Andyanthon, 2014, *'Kepemimpinan dan Pengertian Kepemimpinan (Online)*, <https://andyantoputrambojo.wordpress.com/> , di akses pada tanggal 19 November 2014.
- AC Abdillah, F Wajdi - 2011 - publikasiilmiah.ums.ac.id
- Ase Satriani – Ekonomi, 2016, *Teori Konsep Lingkungan Kerja (Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli) (Online)*, <http://www.materibelajar.id/2016/04/teorikonsep-lingkungan-kerja.html#>, di akses pada tanggal 11 November 2017 pukul 09.20.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- CO Posuma - Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen ..., 2013 - ejournal.unsrat.ac.id
- DK Sofyan , 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Jurusan Teknik Industri Universitas Malikusaleh Aceh*, MIEJ Journal
- DO Antou - Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen ..., 2013 - ejournal.unsrat.ac.id
- E Maramis - Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen ..., 2013 - ejournal.unsrat.ac.id
- E Manik, K Bustomi - Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 2011 - jurnal.stiepas.ac.id
- E Sukmana, GA Sudibia - E-Jurnal Manajemen Unud, 2015 - media.neliti.com
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- H Sidanti - Jurnal Jibeka, 2015 - lp2m.asia.ac.id
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kepemimpinan-dari-maxwell.html>
- M. Armin, 2016, *Analisis Promosi Terhadap Penjualan Mobil, Toyota Avanzah Pada PT. Hadji Kalla, Makassar*.
- Mr Farid, Agus Abdul Fatah, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat (Online), <http://repository.unpas.ac.id/14751/> , di akses pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 10:03.

- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- N Ghoniyah - Jurnal Dinamika Manajemen, 2011 - journal.unnes.ac.id
- Rabia Edra, 2017, *10 Pengertian Observasi Menurut Para Ahli (Online)*, <https://blog.ruangguru.com/10-pengertian-observasi-menurut-para-ahli> , di akses pada tanggal 13 November 2017, Pukul 2:14:24 pm.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- SK Dewi - Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 2013 - jurnalmahasiswa.unesa.ac.id
- S Setiyati - Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 2014 - journal.uny.ac.id
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung
- T Fitriastuti - Jurnal Dinamika Manajemen, 2013 - journal.unnes.ac.id
- Y Putrana, A Fathoni, MM Warso - Journal Of Management, 2016 - jurnal.unpand.ac.id

RIWAYAT HIDUP



Usman, lahir pada tanggal 23 Maret 1995 di Bontote'ne, Kelurahan Borongloe, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan, Anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Baco dan Hasiah.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar (SD), di SD Inpres Songkolo pada tahun 2001 sampai 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negri (Mts.N), Mts.N Balang-balang yang sekarang telah menjadi Masrasah Tsanawiyah Negri 1 Gowa pada tahun 2007 sampai 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), SMK Gowa Raya pada tahun 2010 sampai 2013

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Perguruan tinggi swasta yaitu di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), dengan mengambil program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama terdaftar sebagai mahasiswa penulis aktif pada Organisasi kedaerahan yakni Himpunan Pelajar Mahasiswa Gowa Koordinatorat Bontomarannu sejak tahun 2016 sampai 2017 dan aktif juga di Organisasi Kepemudaan di salah satu kelurahan di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yakni Himpunan Pemuda Gallarrang Borongloe sejak tahun 2016 sampai 2017. Kemudian pada tahun 2017 penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Profesi (KKP) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulsel (DPMPTSP).

Dengan ketekunan, kesabaran dan keiklasan yang begitu besar untuk belajar dan berusaha, Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang teramat besar atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar”**.

=L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1. Kusioner Penelitian

KUSIONER PENELITIAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UPT Sulselbar”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kusioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kusioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 20 s.d 29 30 s.d 39 40 s.d 49
>50
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1
- Pengalaman Kerja : 1 s.d 5 Tahun
- 6 s.d 10 Tahun
- 11 s.d 15 Tahun
- 16 s.d 19 Tahun
- > 20 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala 1 s/d 5 yang memiliki *alternatife* sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Daftar pernyataan :

NO	Pernyataan	SS	S	KS	ST	STS
	KEPEMIMPINAN					
1	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawai					
2	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
3	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan					
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yg kondusif					
6	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
	LINGKUNGAN KERJA					
1	Perlenkapan penerapan lampu dalam ruangan					

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	25.6	25.6	25.6
	5.00	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	20.5	20.5	20.5
	5.00	31	79.5	79.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	23.1	23.1	23.1
	5.00	30	76.9	76.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	4	10.3	10.3	12.8
	5.00	34	87.2	87.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	12	30.8	30.8	33.3
	5.00	26	66.7	66.7	100.0
Total		39	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	35.9	35.9	35.9
	5.00	25	64.1	64.1	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Lingkungan kerja X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor_total
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5897	4.5897	4.6410	4.6923	4.4359	4.3846	27.3333
Std. Deviation		.49831	.49831	.48597	.46757	.50236	.49286	2.00438
Variance		.248	.248	.236	.219	.252	.243	4.018
Range		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	6.00
Minimum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	41.0	41.0	41.0
	5.00	23	59.0	59.0	100.0

Total	39	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	41.0	41.0	41.0
	5.00	23	59.0	59.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	35.9	35.9	35.9
	5.00	25	64.1	64.1	100.0
Total		39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	30.8	30.8	30.8
	5.00	27	69.2	69.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	56.4	56.4	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	61.5	61.5	61.5
	5.00	15	38.5	38.5	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Kinerja Y1

		Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Skor_total
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.6923	4.6667	4.6923	4.5897	4.4615	4.4615	27.5641
Std. Deviation		.46757	.47757	.46757	.49831	.50504	.50504	2.10006
Variance		.219	.228	.219	.248	.255	.255	4.410
Range		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	6.00
Minimum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	30.8	30.8	30.8
	5.00	27	69.2	69.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	33.3	33.3	33.3
	5.00	26	66.7	66.7	100.0

Total	39	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	30.8	30.8	30.8
	5.00	27	69.2	69.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	41.0	41.0	41.0
	5.00	23	59.0	59.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	53.8	53.8	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	53.8	53.8	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3.Karakteristik responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	61.5	61.5	61.5
	perempuan	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 SAMPAI 29	14	35.9	35.9	35.9
	30 SAMPAI 39	19	48.7	48.7	84.6
	40 SAMPAI 49	5	12.8	12.8	97.4
	KURANG LEBIH 50	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	18	46.2	46.2	46.2
	DIPLOMA	8	20.5	20.5	66.7
	SARJANA	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 SAMPAI 5 TAHUN	17	43.6	43.6	43.6
	6 SAMPAI 10 TAHUN	15	38.5	38.5	82.1
	11 SAMPAI 15 TAHUN	3	7.7	7.7	89.7
	16 SAMPAI 19 TAHUN	3	7.7	7.7	97.4
	KURANG LEBIH 20 TAHUN	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. Analisis data

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.164	5.068	
	Kepemimpinan	.062	.159	.045
	Lingkungan kerja	.755	.121	.721

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI VALIDITAS

Kepemimpinan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor_to tal
X1.1	Pearson Correlation	1	.138	.236	.201	-.065	.417**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.402	.148	.219	.693	.008	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.138	1	.325*	.264	.135	.017	.523**
	Sig. (2-tailed)	.402		.044	.105	.412	.918	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.236	.325*	1	.659**	-.141	-.029	.559**
	Sig. (2-tailed)	.148	.044		.000	.391	.860	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.201	.264	.659**	1	-.017	.232	.660**
	Sig. (2-tailed)	.219	.105	.000		.916	.156	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	-.065	.135	-.141	-.017	1	.400*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.693	.412	.391	.916		.012	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.417**	.017	-.029	.232	.400*	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.008	.918	.860	.156	.012		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Skor_to tal	Pearson Correlation	.556**	.523**	.559**	.660**	.450**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.004	.000	

	Sig. (2-tailed)	.158	.453	.107	.009	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Total_s	Pearson	.694**	.720**	.720**	.702**	.584**	.666**	1
kor	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja pegawai

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_sko r
Y1.1	Pearson	1	.589**	.519**	.348*	.283	.283	.691**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.030	.081	.081	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y1.2	Pearson	.589**	1	.589**	.516**	.327*	.327*	.770**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.042	.042	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y1.3	Pearson	.519**	.589**	1	.460**	.171	.394*	.717**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.297	.013	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y1.4	Pearson	.348*	.516**	.460**	1	.354*	.458**	.730**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.003		.027	.003	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y1.5	Pearson	.283	.327*	.171	.354*	1	.690**	.666**
	Correlation							

	Sig. (2-tailed)	.081	.042	.297	.027		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y1.6	Pearson Correlation	.283	.327*	.394*	.458**	.690**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.081	.042	.013	.003	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Total_skor	Pearson Correlation	.691**	.770**	.717**	.730**	.666**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REABILITAS

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.561	6

Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

LAMPIRAN 5. Uji hipotesis

Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.164	5.068		1.019	.315
	Kepemimpinan	.062	.159	.045	.390	.699
	Lingkungan kerja	.755	.121	.721	6.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 6. r-tabe

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,897	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081



PLN

Jl Bontoramba No 9, Makassar 90223, Sulawesi Selatan

T (0411) 853432

F (0411) -

W www.pln.co.id

Nomor : 0030 / PEN. 05. 03 / UPT / 2018
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

7 November 2018

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Di,-
Tempat

Menunjuk Surat Saudara tanggal 09 Oktober 2018, dengan nomor : 013/05/C.4-II/IX/39/2018. Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Ket
1.	Usman	105720495014	

Dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian pada Bagian Keuangan dan ADM PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Sulselrabar, pada tanggal 07 November 2018 s.d 06 Desember 2018.

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut Mahasiswa harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UPT Sulsel, Sultra dan Sulbar, serta pihak PT PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya. Untuk itu yang bersangkutan harap melapor ke PT PLN (Persero) UPT Sulsel, Sultra dan Sulbar Cq. Supervisor SDM dan membawa pas photo ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar.

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAJER,


WARSONO

Tembusan :

- Manager Bagian Keuangan & ADM