

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA
PT PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI SULUTTENGGGO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Manajemen Terapan (S.Tr.,M)
Program Studi Manajemen Bisnis*



20 0531 76

**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV**

2024

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN Error! Bookmark not defined.	
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Perumusan Masalah.....	9
1.4 Pembatasan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Dan Manfaat.....	10
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORTIS	12
2.1 Uraian Teortis.....	12
2.2 Tinjauan Pustaka.....	33
2.3 Perbedaan Penelitian Terdahulu	39
2.4 Kerangka Teoritik.....	41
2.5 Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	46
3.2.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2.2 Metode Penelitian.....	46

3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	47
3.3.1	Jenis Data	47
3.3.2	Metode pengumpulan data	48
3.4	Populasi dan Sampel	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Sampel	49
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	50
3.5.1	Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan (X1).....	50
3.5.2	Definisi Operasional Lingkungan Kerja (X2).....	51
3.5.3	Definisi Operasional Kinerja.....	52
3.6	Pengukuran Variabel.....	53
3.7	Metode Analisis	54
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.7.2	Analisis Instrumen Jawaban Responden	55
3.7.3	Total Skor	56
3.7.4	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	56
3.7.5	Uji Asumsi Klasik	60
3.7.6	Analisis Korelasi	62
3.7.7	Regresi Linier Berganda.....	63
3.7.8	Pengujian Hipotesis.....	64
3.7.9	Koefisien Determinasi (R^2)	66
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	68
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	68
4.1.2	Visi, Misi dan Logo	74
4.1.3	Sumber Daya Perusahaan	75
4.1.4	Tugas Pokok dan Tanggung Jawab	75
4.1.5	STRUKTUR ORGANISASI INSTANSI	82
4.2	Hasil Analisis.....	83
4.2.1	Deskripsi Responden.....	83

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	85
4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	88
4.2.4 Total Skor Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	93
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	97
4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda.....	101
4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F.....	113
4.3 Pembahasan	118
4.4 Implementasi.....	143
BAB V PENUTUP	150
5.1 Kesimpulan	150
5.2 Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap dunia kerja secara drastis. Diperkenalkan oleh perkembangan teknologi digital yang pesat, revolusi ini menandai era digitalisasi yang mengubah cara bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan teknologi. Revolusi Industri 4.0 merujuk pada perubahan transformasional dalam cara produksi dan sistem ekonomi berkat kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *internet of things* (IoT), *big data*, robotika, dan automasi. Revolusi ini melibatkan integrasi antara dunia fisik dan digital, di mana sistem dan perangkat dapat saling berkomunikasi dan berinteraksi untuk mengoptimalkan proses produksi dan pengambilan keputusan. Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintahan harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*. Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta memiliki kinerja tinggi, Juliani *et al.*, (2018).

Pada kenyataannya tidak semua pegawai memberikan kinerja yang kompeten, kinerja pegawai tidak selalu konstan sehingga suatu waktu bisa dalam keadaan prima, tapi juga bisa terjadi penurunan produktivitas. Hal tersebut juga terjadi pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO. Dalam survey pra penelitian, terdapat gambaran kinerja yang masih rendah. Rendahnya kinerja

diperlihatkan dengan hasil kerja yang tidak mencapai target yang ditetapkan, beberapa hasil kerja tidak meningkat dibandingkan hasil kerja sebelumnya, kurang tepatnya metode dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga terjadi ketidakefisiensi baik dalam waktu yang ditentukan maupun tenaga.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja, salah satu faktor yang diangkat yaitu gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO memiliki variasi atau berubah – ubah dalam memimpin bawahannya seperti sering terdapat Gaya Kepemimpinan Otoriter, dimana gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin yang memiliki komando dan kontrol yang jelas atas bawahannya. Selanjutnya Gaya Kepemimpinan Demokrasi dimana pemimpin menerima pendapat semua orang dan mendorong kolaborasi. Kemudian terdapat juga gaya kepemimpinan *Laissez - faire*, Mattayang (2019 : 6) mendefinisikan dimana gaya kepemimpinan ini adalah Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk mengambil inisiatif dan memiliki tingkat interaksi dan kontrol yang lebih rendah dari pemimpin. Gaya ini mengandalkan bawahan yang memiliki kompetensi dan kepercayaan diri tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dalam tiga bentuk gaya kepemimpinan yang di temukan pada penelitian ini maka memberikan gambaran seperti Teori LMX (*Leader Member Exchange*), mengemukakan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manager dan bawahan agak berbeda bila mana bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif, Yulk (1989). Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga

seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan non-fisik pegawai, Sedarmayanti (2011 : 26).

Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kondisi kerja pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman, aman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga pegawai dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kondisi pegawai menurun, dan jika kondisi ini dibiarkan untuk waktu yang lama, pegawai akan merasa tidak puas dan kurang produktif.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang berasal dari kata *job performance*. Pengertian kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diperoleh dan dilaksanakan oleh seorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Lestary & Chaniago (2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam organisasi atau perusahaan, dan karena keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi

kinerja karyawannya, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang

Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja, bersama dengan faktor lain, seperti lingkungan kerja. Dengan kerangka berpikir ini, dapat dikatakan bahwa memiliki gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan sifat setiap pekerja memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pada dasarnya Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadiannya tersendiri yang membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan dapat di tingkatkan dengan indikator indikator. Variabel gaya kepemimpinan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO. masih terdapat beberapa permasalahan. Bisa dilihat pada indikator yang pertama yaitu Sifat dengan permasalahan masih kurang keterbukaan dalam komunikasi, indikator yang kedua yaitu kebiasaan dengan permasalahan kurang partisipasi dalam membantu menyelesaikan masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja, indikator yang ke tiga yaitu Watak dengan permasalahan

masih kurang mengambil tanggung jawab penuh atas keputusan dan tindakan pada setiap permasalahan pekerjaan, dan indikator terakhir yaitu kepribadian dengan permasalahan kurangnya frekuensi dan kualitas interaksi sosial dengan anggota tim.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Lingkungan kerja bagi para pegawainya, lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa nyaman, aman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga pegawai mampu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Dalam perusahaan PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO, ada beberapa hal yang harus di tingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja dapat di tingkatkan dengan indikator-indikator.

Lingkungan kerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO masih terdapat beberapa permasalahan. Bisa dilihat pada indikator pertama Warna dengan permasalahan dekorasi dari beberapa divis tidak memiliki perpaduan warna yang dapat menciptakan suasana inspiratif bagi pegawai hanya menggunakan 2 warna cerah yang konsisten setiap sudut, indikator kedua Udara dengan permasalahan pada beberapa sudut ruangan terdapat jamur karena kurang dalam memperhatikan kelembaban tinggi yang bisa memicu pertumbuhan jamur, dan indikator yang terakhir yaitu Suara dengan permasalahan kurangnya penggunaan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dalam komunikasi karena pada setiap divisi terdapat pegawai yang berasal dari kota-kota atau asal yang berbeda, jadi penggunaan bahasa harus lebih sederhana dan mudah di pahami.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, bukan hanya kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan PT PLN Unit

Induk Distribusi SULUTTENGGGO, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Dengan menggunakan indikator yang ada saat ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO masih terdapat beberapa permasalahan. Variabel kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO masih terdapat beberapa permasalahan. Bisa dilihat pada indikator pertama yaitu kualitas dengan permasalahan dalam hasil kerja yang dihasilkan masih kurang akurat dan ada beberapa kesalahan yang terjadi, indikator kedua kuantitas dengan permasalahan yaitu jumlah transaksi atau kontrak yang ditutup belum sesuai target, indikator ketiga waktu dengan permasalahan yaitu kurangnya konsistensi dalam memenuhi batas waktu tanpa perlu perpanjangan, indikator keempat yaitu efektivitas dengan permasalahan kurang optimal dalam menggunakan tenaga kerja yang ada untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO perlu adanya gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku terhadap bawahan maka dengan sendirinya akan tercipta juga Lingkungan kerja yang baik sehingga mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan masih kurang adanya Keterbukaan dalam Komunikasi kepada tim kerja atau rekan kerja.
2. Masih terlihat kurangnya empati dalam membantu menyelesaikan masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja pegawainya.
3. Masih kurang adanya tanggung jawab penuh atas keputusan dan tindakan dalam pekerjaan.
4. Masih kurang frekuensi dan kualitas interaksi sosial dengan anggota tim.
5. Masih kurangnya memberikan paduan warna dekorasi yang dapat menciptakan suasana inspiratif bagi pegawai.
6. Masih kurang dalam memperhatikan kesehatan udara dalam menghindari kelembaban tinggi yang bisa memicu pertumbuhan jamur.
7. Masih kurangnya penggunaan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dalam komunikasi antar pegawai.
8. Masih terdapat hasil kerja yang kurang akurat dan terdapat beberapa kesalahan dalam pekerjaan.
9. Jumlah transaksi atau kontrak yang berhasil ditutup belum memenuhi target.
10. Konsistensi yang masih kurang dalam memenuhi batas waktu tanpa perlu perpanjangan.
11. Kurang dalam optimal dalam menggunakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada, maka penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO?
2. Bagaimana gambaran Lingkungan kerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO?
3. Bagaimana gambaran kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO?
4. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO ?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO ?
6. Apakah Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO?
7. Bagaimana cara mengimplementasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja kerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO ?

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Bidang Perencanaan dan bidang KKU (keuangan, komunikasi, umum) untuk melihat Apakah Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO.

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya kepemimpinan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
2. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja yang disediakan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
4. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
5. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
6. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
7. Untuk Mengetahui bagaimana implementasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang baik dalam meningkatkan Kinerja Kerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.

2. Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi penulis dan mampu memecahkan

masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terkait.

2. Bagi Pihak Akademik

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.

