

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PLN UP3 MAKASSAR SELATAN**

Disusun Oleh :

Eka Safitri

4519012003



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PLN UP3 Makassar Selatan

Nama Mahasiswa : Eka Safitri

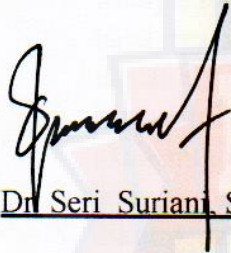
Stambuk/NIM : 4519012003

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

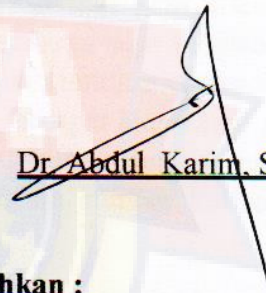
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

Pembimbing II



Dr. Abdul Karim, SE., MM

Mengetahui Dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

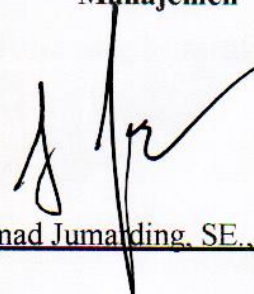
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Hermawaty Abubakar, SE., MM

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Safitri
NIM : 4519012003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT PLN UP3 Makassar Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 24 Mei 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Eka Safitri

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa.

Penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan, bantuan dan nasehat dari beberapa pihak selama penyusunan skripsi ini. Dan pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Heminawati Abu Bakar S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Bapak Ahmad Jumarding S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Abdul Karim S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I dan II terima kasih telah memberikan bimbingannya, motivasi, saran dan bantuan dalam literatur kepada penulis

6. Orang tua penulis yaitu Sofyan Said dan juga Kunjaima dan semua keluarga yang selalu memberikan doa, semangat, nasehat, dukungan dan kesabaran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pemimpin dan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan menjadi responden yang dibutuhkan oleh penulis
8. Kepada orang tersayang teman-teman saya Erwin Tulus, Kiki Fatmala, Cece Marwati, Nur Syamsi, Ummi Salamah, Feybe Maraya, Aniah Yunus yang telah memberi dukungan dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal lainnya
9. Kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas semua bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Dan penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari para pembaca. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pendidikan dan bisa lebih dikembangkan lagi.

Makassar, 8 Agustus 2023

Penulis



Eka Safitri

ABSTRAK

EKA SAFITRI. Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. (Dibimbing oleh Seri Suriani dan Abdul Karim).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh analisis gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 100 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 65% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja, kinerja pegawai

abstract

EKA SAFITRI. Analysis of Leadership Style, Environment, and Work Discipline on Employee Performance at PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. (Supervised by Seri Suriani and Abdul Karim).

This study aims to examine, analyze and interpret the effect of analysis of leadership style, environment and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. This study uses a type of research (Explanatory Research) with a quantitative approach. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 100 respondents.

The results of this study indicate that leadership style, work environment and discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Thus the factors that affect employee performance show results with a determination coefficient value of 65% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

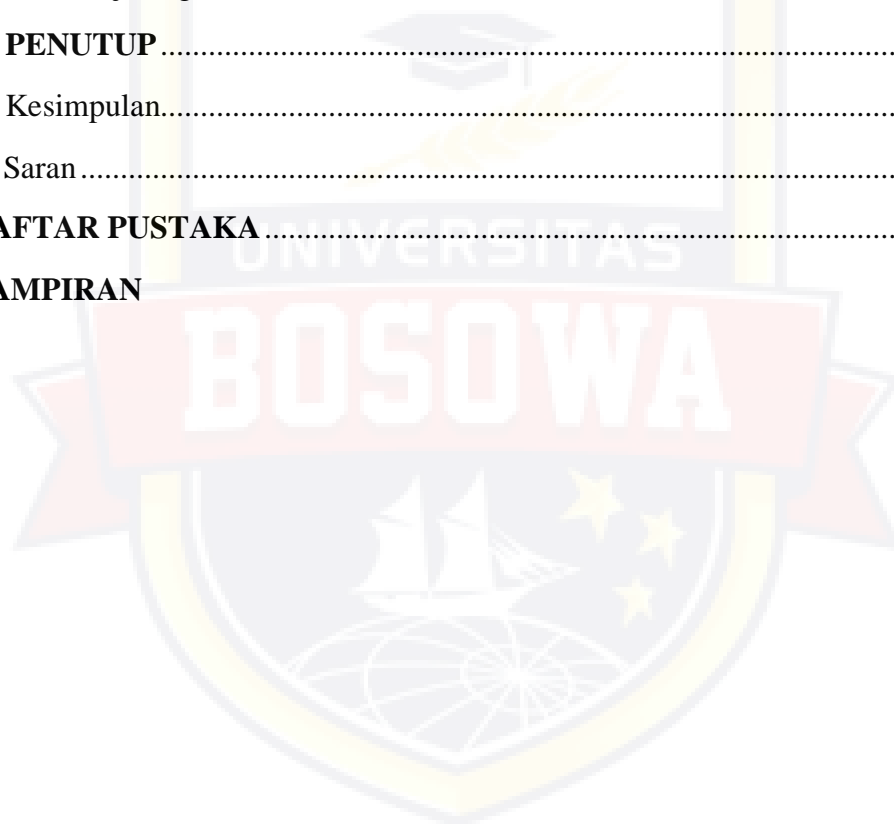
Keywords: leadership style, work environment and discipline, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERYATAAN KEORSINILAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Lingkup Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.....	9
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Kepemimpinan.....	9
2. Gaya Kepemimpinan.....	10
3. Lingkungan Kerja.....	13

4. Disiplin Kerja	16
5. Kinerja Pegawai	19
B. Peneliti Terdahulu	21
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotetis	25
III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Instrumen Penelitian.....	28
E. Variabel Penelitian.....	29
F. Jenis dan Sumber Data.....	29
G. Teknik Pengumpulan Data	30
H. Teknik Analisis Data.....	32
I. Definisi Operasional	34
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
B. Hasil Data Penelitian	45
1. Karakteristik Data Responden.....	45
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	48
C. Hasil Analisis Data	52
1. Analisis Deskriptif	52
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
D. Hasil Pengujian Hipotetis.....	57

1. Hasil Uji T (Parsial).....	57
2. Hasil Uji F (Simultan)	59
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
4. Pengaruh Gaya Kpemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
V. PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	21
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	48
4.5 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan	49
4.6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja	50
4.7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	51
4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	52
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	56
4.12 Hasil Uji T (Parsial)	57
4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	59

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	24
4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	71
Lampiran 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	76
Lampiran 4. Data Mentah Penelitian	81
Lampiran 5. Hasil Analisi dan Hasil Hipotesis	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggerak utama keunggulan kompetitif yang kuat adalah modal manusia. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja manajemen sumber daya manusia dan upaya lainnya, sehingga menjadi isu unik bagi manajemen. Salah satu unsur keunggulan bersaing adalah memiliki sumber daya manusia yang unggul. Hasilnya, para pemimpin sektor publik dan swasta dapat memandang sumber daya manusia sebagai aset dan salah satu pilar utama yang mendukung keberlanjutan dan keunggulan bisnis, bukan sebagai beban. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013:2) adalah pengelolaan dan penggunaan tenaga kerja yang paling maju di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan sumber daya manusia.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengatur perusahaan sedemikian rupa sehingga fungsi yang ditugaskan didistribusikan sedemikian rupa sehingga semua tujuan yang ditetapkan tercapai. Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam bagian organisasi karena alasan ini: melibatkan tugas-tugas yang terkait erat dengan yang terkait dengan alokasi sumber daya di bagian organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi organisasi karena salah satu karakteristik fundamentalnya adalah penugasan semua sumber daya organisasi ke struktur organisasi tertentu. Selain itu, alokasi sumber daya manusia dari fungsi organisasi harus diselesaikan sebelum fungsi pengelolaan dan pelaksanaan dapat digunakan.

Proses pengaturan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing atasan disebut peran organisasi. Tugas organisasi adalah mengelola semua sumber dayanya, termasuk waktu, uang, peralatan, dan orang tanpa kecuali. Jika sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan bisnis, efisiensi di tempat kerja juga dapat ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang. selanjutnya, meningkatkan kinerja karyawan sangat penting.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang berhasil dicapai salam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, 1) Motivasi kerja motivasi pegawai akan menjadi pendorong bagi mereka untuk menghasilkan kinerja terbaik. 2) Gaji dan Insentif yaitu besaran gaji yang diterima, apabila dir asa rendah dan tidak memadai maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 3) Kepemimpinan yaitu pemimpin harus dituntu untuk dapat berpengaruh dan memberi contoh untuk semua pegawai. Pemimpin yang bagus akan membuat pegawai nyaman dan kinerja perusahaan menjadi bagus. 4) Lingkungan kerja yaitu perusahaan wajib membuat lngkungan kerjayang nyaman serta menyesehatkan karena akan berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikis dari setiap pegawai apabila lngkungan tempat bekerja dirasa cukup nyaman. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor lingkungan internal yang jelas mempengaruhi keputusan organisasi untuk merumuskan kebijakan dan mengambil tindakan tertentu adalah

gaya kepemimpinannya. Karena seorang pemimpin mempertimbangkan banyak jenis sikap dalam pelaksanaan tugasnya, penting untuk menyadarinya. Untuk berhasil memenuhi misi, visi, dan tujuan organisasi, gaya pemimpin merupakan faktor strategis yang penting. Pemimpin paling bertanggung jawab atas sulitnya menciptakan strategi organisasi yang jelas.

Kepemimpinan adalah tentang visi seorang pemimpin untuk sebuah organisasi. Peran pemimpin yang dominan tampak jelas apabila dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, dikarenakan adanya kemajuan pesat yang terjadi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan dari para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan bagi kehidupan organisasi. Hubungan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan bisa rapuh tanpa kepemimpinan dan arahan, karena orang mengejar ambisinya sendiri sementara perusahaan bergerak menuju tujuan bersama. Untuk menjaga motivasi eksternal karyawan untuk menyelaraskan ambisi pribadinya dengan tujuan perusahaan, diperlukan kepemimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang sukses dari manajer bawah, menengah dan atas, serta personel perusahaan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dan dalam pelaksanaan kegiatan komunikasi yang tepat dan efektif. Selain itu, lingkungan kerja yang positif sangat penting bagi organisasi.

Budaya perusahaan mereka memengaruhi kinerja perusahaan serta gaya kepemimpinannya. Ketika seorang karyawan mencintai dan menikmati tempat kerjanya, mereka pasti akan betah dan mampu melakukan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak sehat cenderung mudah sakit, stres, dan sulit berkonsentrasi, yang berdampak pada produktivitas mereka. Karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja jika lingkungan panas, sirkulasi udara kurang, area berantakan, tempat kerja tidak bersih, dan kebisingan.

Untuk meningkatkan kinerja, lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi karyawannya. Selanjutnya ada beberapa fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja pegawai yaitu; 1) Komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja merupakan jenis masalah yang paling sering ditemukan ditempat kerja adalah persoalan komunikasi dan menjalan hubungan dengan teman kantor dan bisa menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja. 2) Terjadi konflik, konflik di tempat kerja tidak bisa dihindari. Sudah menjadi hal yang lumrah bagi seorang pegawai mengalami konflik dengan rekan kerja, maupun dengan atasan. Hal tersebut bisa terjadi saat ada tidak kesepakatan tentang proses kerja, gaya bekerja, hingga perilaku individu. 3) Beban kerja yang terlalu berat, target kerja yang terus bertambah dapat menyebabkan pegawai merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki. Karena saat pegawai merasa *Overwhelmend* dengan pekerjaannya, maka ia akan mengalami kesulitan fokus pada saat bekerja. 4) Kurangnya transparansi kepemimpinan, bagi perusahaan dan organisasi transparansi sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Saat pemimpin tidak bisa transparan maka pegawai akan sulit memberikan kepercayaan. Saat pemimpin perusahaan bisa

lebih transparan dalam proses pengambilan keputusan maka hal tersebut akan menciptakan keterbukaan dan menumbuhkan rasa kepercayaan pegawai.

Berhubungan dengan rasa kepercayaan kepada pegawai perlu adanya kedisiplinan kerja. Tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja dapat dilihat dari etos kerjanya. Bahkan tanpa pengawasan yang baik, orang yang berdisiplin tinggi dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas selama tidak membuang waktu untuk kegiatan yang tidak perlu.

Waktu disiplin kerja yang di terapkan pda PT.PLN (Pesero) UP-3 Makassar Selatan ialah jam masuk kantor pada hari senin sampai dengan kamis pukul 08.00 WITA, sedangkan untuk hari jumat pukul 07:30 WITA, lewat dari jam yang ditentukan tersebut pegawai sudah dikatakan terlambat. Sedangkan waktu istirahat yang diberikan mulai pukul 12.00 sampai 13.00 WITA. Dan jam pulang kantor pada hari senin sampai jumat yaitu pukul 16:30 WITA. Selain itu peraturan lainnya yakni pegawai harus menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, dan harus selalu hadir saat mengadakan rapat.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN dan DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan ?
2. Apakah lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Makassar Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar selatan.
2. Untuk mengetahui lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar selatan.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah berpengaruh secara signifikan dan simultan gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui lebih memahami dan menerapkan mengenai Gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan pertimbangan dan masukan pada perusahaan dan dapat mengetahui analisis Gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Untuk menambah pengetahuan dan informasi yang dapat dipergunakan untuk bahan kajian serta rujukan yang mengambil penelitian yang serupa.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN UP3 Makassar selatan. Penulis memberikan batasan-batasan dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) untuk menganalisa variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linear berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1) lingkungan (X2) disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah dengan membagi bab dan sub dengan tujuan agar lebih jelas dan mudah di mengerti.

Adapun pokok-pokok pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN Pada Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA Pada Bab ini menjelaskan tentang kajian teori-teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pikir.

BAB III. METODE PENELITIAN Pada Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional dan jadwal penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Pemimpin dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu pengikutnya mencapai tujuan bersama dalam kelompok perusahaan atau organisasi, dan itulah kepemimpinan. Ketika berbicara tentang upaya keseluruhan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu dan organisasi, kepemimpinan memainkan peran penting, dominan, vital dan kritis. Teori kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang untuk berhasil dan efektif mengelola dan memimpin kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Warren Bennis dan Burt Nanus, penulis buku *Leaders: The Strategies of Taking Charge* berpendapat teori kepemimpinan adalah kekuatan yang sangat berpengaruh di balik sebuah kesuksesan suatu organisasi dan perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa memobilisasi organisasi agar mencapai visi yang telah ditetapkan dan menjadi organisasi yang efektif.

Siswanto (2005, p. 169) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja sama dalam membangun lingkungan kerja yang positif, mempertimbangkan langkah-langkah yang efektif dan efisien untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan peningkatan ukuran. tetap. Fahmi (2013, hlm. 15) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang menganalisis dengan cermat bagaimana memimpin, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan arah yang telah ditentukan.

b. Faktor- faktor Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2007, p. 203), gaya kepemimpinan dan sikap seorang pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja timnya. Menentukan kebijakan perusahaan melibatkan masukan dari manajemen yang relevan. Kinerja yang buruk adalah efek dari kepemimpinan otoriter. Menurut Moeheriono (2012), kata “kepemimpinan” berasal dari kata “pemimpin”, yang meliputi subjek (pemimpin) dan objek (mereka yang dipimpin) pada bagian-bagian hakikinya. Kata kerja untuk memimpin mencakup arti sebagai berikut: kontrol, memelihara atau mengatur, menampilkan atau mempengaruhi.

Menurut Handoko (2012, p. 307), kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan posisi kekuasaan dan kepemimpinannya untuk memerintahkan para pengikutnya untuk menyelesaikan suatu tugas.
2. Pengikut adalah mereka yang menerima instruksi dari pemimpin untuk menyelesaikan suatu tugas.
3. Untuk menerapkan dan menerima otoritas ini, para pemimpin dan pengikut harus menyesuaikan diri dengan keadaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang secara individu dan

kelompok. Atribut, perilaku, pengaruh pada orang lain, model, interaksi, koneksi kolaboratif antara peran, posisi kepemimpinan dan persuasi adalah cara kepemimpinan memanifestasikan dirinya. Rivai (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang menginspirasi atau memotivasi pengikut melalui proses komunikasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suyuti (2001) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan pikiran, perasaan, perilaku dan tindakan orang, untuk memimpin mereka ke tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2013) tipe gaya kepemimpinan ada empat yaitu, tipe gaya kepemimpinan otoriter, tipe gaya kepemimpinan partisipatif dan tipe gaya kepemimpinan delegatif.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Likert (1961) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu :

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memberi perintah kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas dan membuat semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi bawahan dengan memastikan pegawai nyaman terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya.
- 3) Lebih mementingkan hasil daripada prosedur. Setelah berdiskusi dengan bawahan mereka, pemimpin menetapkan tujuan dan mengeluarkan perintah. Selain itu, administrasi bawahan bebas untuk memutuskan sendiri bagaimana memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

- 4) Terima tip. Bos memberi perintah kepada setiap bawahan untuk melakukan tugas-tugasnya. Dalam parameter prosedur yang ditentukan oleh pemimpin, pemimpin membantu bawahannya dalam menyelesaikan tugas.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu gaya kepemimpinan, yaitu apabila terjadi keharmonisan dalam interaksi hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Selain dimotivasi oleh kisah pemimpin sebagai inspirasi dan realisasi diri, kedewasaan dan fleksibilitas dalam kontak sosial dengan sikap manusia.

Berikut aspek-aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Fattah (1996):

- 1) Kepribadian pemimpin, sejarah dan latar belakang, termasuk nilai-nilai, pendidikan dan pengalaman, akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih.
- 2) Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh karakteristik, pola dan tindakan pemimpin serta efek sampingnya.
- 3) Tugas ketiga dan semua subtugasnya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- 4) Perilaku dan harapan kerja sama.

3 . Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Ketika karyawan dapat melakukan tugasnya secara efisien dan nyaman, lingkungan kerja dianggap baik atau buruk. Dalam jangka waktu yang lama, kesesuaian tempat kerja dapat diamati. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk mungkin memerlukan waktu dan kerja tambahan dan mencegah pengembangan sistem kerja yang efektif. Stewart (2012, p. 2) menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan adalah seperangkat situasi atau faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawannya dapat melakukan tugasnya.

Seri suriani dan Abdul Karim (2023) Mengatakan, “Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan iklim dimana perwakilan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan benar-benar ingin membuat kegembiraan dan energi untuk berkerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dpat diisimpulkan bahwalingkungan kerrja adalah segalasesuatu yang da disekitr pra pekerja seperti kondisi fisik, sosial, dan psikologi yang saling mempengaruhi dan keberadaanya sangat penting untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan ide pegawai secara positif dan negatif.

Menurut Siagian (2012, hal. 22-23) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Bangunan tempat, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam artian penempatan pegawai dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit dan sesak.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuk udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah para pegawai seperti cafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai oleh pegawai.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan masjid/musholla.
- g) Tersedianya saran angkutan.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan atau kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang dimana hendaknya menciptakan suasana keluarga yang baik, komunikasi, dan pengendalian diri. Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan juga bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Suasana Kerja, yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, kebersihan, penerangan, fasilitas dan alat-alat bantu kerja, dan ketenangan termasuk dalam hubungan kerja antara rekan kerja yang ada.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa adanya saling kritik diantara sesama rekan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal di perusahaan karena adanya hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja, hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, yaitu alat dan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan terbaru merupakan salah satu penunjang proses dalam berkerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21), faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

- a) Penerapan/ cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

- c) Kelembaban di tempat kerja.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
- g) Keamanan di tempat kerja
- h) Dekorasi di tempat kerja
- i) Musik di tempat kerja.

Menurut Wursanto (2009, hal. 63) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a) Pengawasan
- b) Suasana Kerja
- c) Sistem pemberian imbalan
- d) Perlakuan dengan baik
- e) Ada rasa aman dari pegawai
- f) Hubungan yang serasi antar pegawai
- g) Perlakuan secara adil

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan. Yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan dalam perusahaan. Menurut Sinambela, (2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Bagi perusahaan kedisiplinan sangat penting, adanya disiplin kerja dapat menjamin

ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Sinambela, 2017)

1. Disiplin Preventif, merupakan upaya untuk mengerakkan pegawai untuk megikuti dan mematuhi atauran-aturan dan pedoman kerja yang tetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, merupakan upaya untuk mengarahkan para pegawai untuk tetap metaati peraturan yang berlaku diperusahaan.
3. Disiplin Progresif, merupakan kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Setiayawan dan Waridin (2006:186) ada 5 faktor disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuantitas disiplin kerja, yaitu datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas, dan kemampuan mengembangkan kemampuan dan potensi diri dengan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan, yaitu volume dan kontibusi dalam pekerjaan.
- 3) Mentaati aturan, yaitu penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- 4) Kompensasi, yaitu saran, arahan dan perbaikan.

5) Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. (Helmi 1996:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang percaya dan dikembangkan oleh diri sendiri. Sistem nilai berkaitan dengan disiplin kerja, menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dan perilaku terbagi dalam tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang adalah hasil dari sosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan sosial. Disiplin kerja yang tinggi membutuhkan suatu proses belajar secara terus-menerus, pemimpin juga merupakan agen pengubah dalam proses memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Konsisten merupakan perlakuan aturan secara konsisten. Jika aturan yang disepakati dilanggar maka sistem itu rusak. Adil dalam hal ini yaitu memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membedakan satu sama lainnya. Dengan hal ini pemimpin harus transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan sanksi yang akan didapatkan. Selain itu pemimpin

harus mendengarkan saran para pegawainya terkait dengan aturan apabila tidak memuaskan pegawai. Selain faktor kepemimpinan, gaji dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji dan sistem penghargaan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawai sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja pegawai.

5. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja Pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan pegawai. Kinerja pegawai adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja. Selain itu menurut Sedermayanti (2017, hlm. 283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison dkk, 2018, hlm. 188).

Mangkunegara (2017, hlm. 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Selain berpengaruh pada kuantitas, kualitas, serta kesesuaian pekerjaan karyawan sendiri, kinerja juga memiliki peranan penting untuk membantu organisasi mencapai tujuan bersama. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Hamali (2016, hlm. 98) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Tsui dkk (1997) indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja pegawai merupakan target kerja dan volume kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai sesuai dengan harapan pemimpin.
- 2) Kualitas pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada.
- 3) Standar professional pegawai merupakan kinerja pegawai dilihat dapat tidaknya pegawai bekerja sesuai dengan standar professional yang ada.
- 4) Kemampuan pegawai merupakan kemampuan memahami *jobdesk* masing-masing.
- 5) Kreativitas pegawai merupakan dapat tidaknya pegawai memberikan ide-ide, saran baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi diri sendiri seperti (IQ), dan kemampuan pendidikan. Oleh karena itu para pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing pegawai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sifat dan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi diri pegawai dalam mengerakkan, terarah guna mencapai tujuan kerja.

Mahmudi (2010:20) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. faktor personal atau individual yaitu meliputi : pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap individu.
2. faktor kepemimpinan yaitu meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan pemimpin.
3. faktor sistem yaitu meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, proses dan kultur kinerja dalam suatu perusahaan.
4. faktor tim yaitu meliputi : dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam suatu tim, kepercayaan sesama anggota tim, dan kekompakan dan kerja sama antara sesama tim.

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

PENELITI	JUDUL	METODE PENELITIAN	HASIL
1. Anisa Darumeutia 2017	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai PT PLN UNIT induk pembangunan jawa tengah	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Thersia dinda rosari widyadara 2018	Analisis gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompesasi terhadap kinerja karyawan dengan metode motivasi sebagai moderator	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompesasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu adanya pininjauan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Ahmad Nur Rofi (2012)	Pengaruh Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen	Pendekatan Kuantitatif	Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling dominan berarti

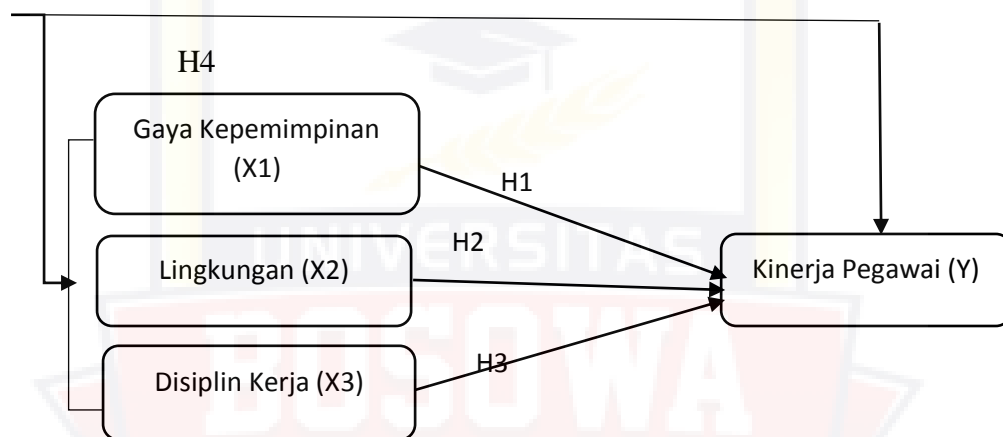
	produksi PT LEO AGUNG RAYA SEMARANG		semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja departemen prestasi kerja PT. Leo Agung Raya semarang akan meningkat.	
4	Simarmata et al. (2022)	Pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan bekerja produktivitas aktif karyawan performa di pemuda kantor Olahraga, Budaya dan Pariwisata dari Labuhanbatu Daerah.	Rengresi Linear Berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Mafitri Yuliana, Leonardo Budi H,Edward (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Urangan	Penelitian Kuantitatif variabel: X1: lingkungan kerja X2:Disiplin kerja X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja	Hasil dari penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama- sama terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial semua variabel terdapat

Karyawan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan.
- H_1 : Diduga bahwa lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan.
- H_2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Makassar Selatan.
- H_3 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Makassar Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan dibantu program SPSS. Penelitian explanatory research adalah penelitian pengujian hipotetis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotetis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diolah melalui metode statistika.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Jalan Letjen Herstasning No. 99, Tamalate, Rappocini, Bonto Makkio, Kec, Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 bulan, yaitu pada bulan Mei-Juni 2023, yang mencakup semua langkah-langkah penelitian mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penyusunan hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis dari informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan benda atau objek dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2009 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN UP3 Makassar Selatan sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dari populasi. Apabila penelitian berjumlah 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun jika populasi berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel dengan penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini di artikan sebagai suatu derajat ketetapan

alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang akan di ukur. Valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varian kesalahan yang rendah sehingga di harapkan alat tersebut akan dipercaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir pertanyaan sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikan dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid. (Santoso, 2009 : 68-72).

2. Uji Realiabilitas

Realiabilitas dapat diartikan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek penelitian yang sama. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar 2009:27) menyatakan bahwa realiabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran realiabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode cronbach alpha. Untuk mengukur realiabilitas dengan

melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent variabel*)

Sugiyono (2018 : 39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan (X2) disiplin kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Sugiyono (2018 : 39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrument ukurnya.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang pada umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu data ini disebut data kualitatif karena mengukur berdasarkan fakta, kualitas dari suatu objek atau fenomena.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah kusioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu pegawai PT PLN UP3 Makassar Selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data “merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup

penelitian”. (Wiratna, 2014:74). Teknik pengumpulan data sangat penting dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga masalah yang timbul dapat dipecahkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi Lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel 46 penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara (Interview)

Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis dapat mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan penelitian. Dalam teknik wawancara ini, penulis dapat mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seprangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Data sekunder di dapatkan melalui teknik dokumentasi. Dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumendokumen yang terdapat pada perusahaan.

2. Studi Pustaka (Literary Research), dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan. Sumber-sumber penelitian kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dan sumber-sumber lainnya yang sesuai topik penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis ini digunakan untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik dari suatu data. Analisis deskriptif seringkali digunakan untuk menentukan nilai statistik, seperti nilai rata-rata (mean), median, atau standar deviasi dari suatu data. Statistik deskriptif ini merupakan salah satu teknik menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan datanya

tanpa mengubah sumber. Umumnya, metode uji ini digunakan jika sumber datanya menggunakan populasi. Dan sumber data menggunakan sampel juga bisa, sebab metode uji ini hanya bertujuan mendeskripsikan keadaan datanya tanpa membuat kesimpulan. Bentuk penyajian datanya yaitu dalam bentuk tabel, grafik, diagram, dan lain sebagainya.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dari variabel dependen Y. secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan

X_3 = Disiplin Kerja

e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

terikatnya. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) $< 5\%$, maka ini menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2013)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan Pengaruh variabel independen terhadap pengaruh dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2013)

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang digunakan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota organisasi. Pemimpin harusnya bisa memahami perilaku anggotanya dan tidak bertindak untuk

mengambil keputusan sendiri atau secara sepihak di dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya untuk menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada struktur tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan.
- b. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada penghargaan, kehangatan berorganisasi antara pemimpin dan anggotanya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi sekitar dimana seorang pegawai bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen seperti pengaturan, fitur sosial, dan kondisi fisik yang mana dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan ditempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pihak perusahaan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan kondusif. Dengan demikian pegawai lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

a. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan antar pegawai/karyawan, dan urutan kerja yang baik dan kemampuan beradaptasi. Hal ini untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman untuk mendorong semangat kerja dan menghindari kecacatan pegawai dalam resiko stress kerja dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan dalam menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

b. lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan semua (benda atau alat, *red*) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada dua kategori yang berada di jenis ini. Berikut di antaranya :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kondisi manusia. Contohnya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi semangat dan emosi para karyawan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan perusahaan. Peraturan yang mengikat setiap pegawai yaitu Datang tepat waktu, tertib, teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan aturan perusahaan, memiliki tanggung jawab tinggi yang harus dilaksanakan dengan kesadaran diri sendiri. Dan diukur menggunakan kuesioner skala likert yang dibagikan kepada pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Makassar Selatan dinilai menggunakan metode Management by Objective (MBO) atau manajemen berdasarkan sasaran, artinya pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Namun, meskipun sasaran-sasaran kerja telah ditetapkan pada realisasinya kinerja pegawai belum mencapai hasil yang maksimal. Diketahui bahwa kinerja pegawai pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan. Faktor penentu kinerja pegawai diukur dari aspek pelayanan terhadap pelanggan meliputi waktu yang dibutuhkan dalam merespon terhadap keluhan maupun gangguan, kendala jaringan dan percepatan

penyambungan pelanggan. Aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi apabila pegawai memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka semakin tinggi kompetensi pegawai maka cenderung akan meningkat kinerjanya begitu pula sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka cenderung menurun pula kinerjanya. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan didasari dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal diakhir abad ke 19 perkembangan ketenaga listrikan Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal belanda bergerak dibidang pabrik gula dan the yang mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan mereka sendiri. Pada tahun 1914 di dan sekitarnya yaitu pada saat itu Electricitiet Weizen merupakan lembaga yang mengolah penyediaan tenaga listrik. Pembangkit listrik pertama kali didirikan di kota Makassar yang berlokasi dipelabuhan Makassar dengan menggunakan mesin uap. Dikarenakan pertumbuhan kota Makassar sendiri diikuti dengan meningkatnya kebutuhan listrik, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap atau PLTU yang berlokasi di tepi sungai jeneberang daerah padang-padang sungguminasa yang berkapasitas 2.000KW. sejarah mencatat bahwa PLTU hanya beroperasi sampai tahun 1957.

Tahun 1975 menindaklanjuti momentum Proklamasi Kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945. Sebagai dampak pertembangan politik pemerintah negara kesatuan RI dan pada pertengahan tahun 1975 perusahaan ketenagalistrik dikota Makassar di nasionalisasikan, selanjutnya di serahkan kepada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar. PLN Makassar ini memiliki wilayah operasi perusahaan terbatas hanya dikota Makassar antara lain kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampore, dan Palopo dan untuk pusat pembangkitnya di tangani

oleh PLN cabang luar kota sedangkan pendistribusiaanya dilaksanakan oleh PT. Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat (PT.MPS)

PT. PLN (Persero) cabang Makassar mempunyai luas wilayah kerja yaitu 5.372,4 km² yang meliputi : Kota Makassar, Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar, dengan total 35 unit kerja yang masing-masing 4 unit Rayon, 6 unit ranting, 15 unit kantor jaga dan 11 unit lisdas. Semua wilayah tersebut mendapatkan suplai jaringan Transmisi 150, 70 dan 30 KV. Beban puncak pada sistem Sulawesi Selatan yang mencakup wilayah kerja cabang Makassar sebesar 222KW.

PT. PLN (Persero) UP3 makassar Selatan adalah cabang PT. PLN (Persero) Cabang Makassar sendiri terbagi menjadi dua yaitu PT. PLN Makassar Selatan dan PT. PLN Makassar Utara. PT. PLN (Persero) Makassar Selatan ini mencakup PLN Rayon Malino, Rayon Panakukang, Rayon Takalar, Rayon Mattoangin, Rayon Sungguminasa, dan Rayon Kalebajeng.

Bidang usaha kegiatan PT. PLN (Persero) UP3 makassar selatan mencakup pasang baru, langganan khusus dan tambah daya listrik. Selain itu juga sebagai perusahaan penyedia listrik, PT. PLN UP3 Makassar Selatan juga memiliki berbagai kegiatan yaitu mendistribusikan bahan material listrik kepada masing-masing rayon sesuai permintaan yang dibutuhkan. Seperti bahan material jaringan tenggangan rendah, bahan jaringan tenggangan tinggi, bahan material jaringan tenggangan menengah, sambungan rumah dan alat pengukur pembatas.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan tepercaya dengan bertumpuh pada potensi insane.

Misi :

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

3. Nilai-nilai Organisasi

Dalam membangun kepercayaan masyarakat, PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dalam membangun nilai-nilai organisasi sebagai landasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yaitu :

a. Integritas

Menjalankan tugas dan pekerjaan dengan selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral, yang diartikan dengan bertindak jujur, konsisten dan menepati janji.

b. Profesionalisme

Memiliki kompeten di bidangnya dan menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai kompetensi, kewenangan, serta norma-norma profesi dan kode etika sosial.

c. Inovasi

Memiliki pemikiran yang bersifat inovatif terobosan dan alternatif pemecahan masalah yang efektif, dengan memperhatikan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

d. Teamwork

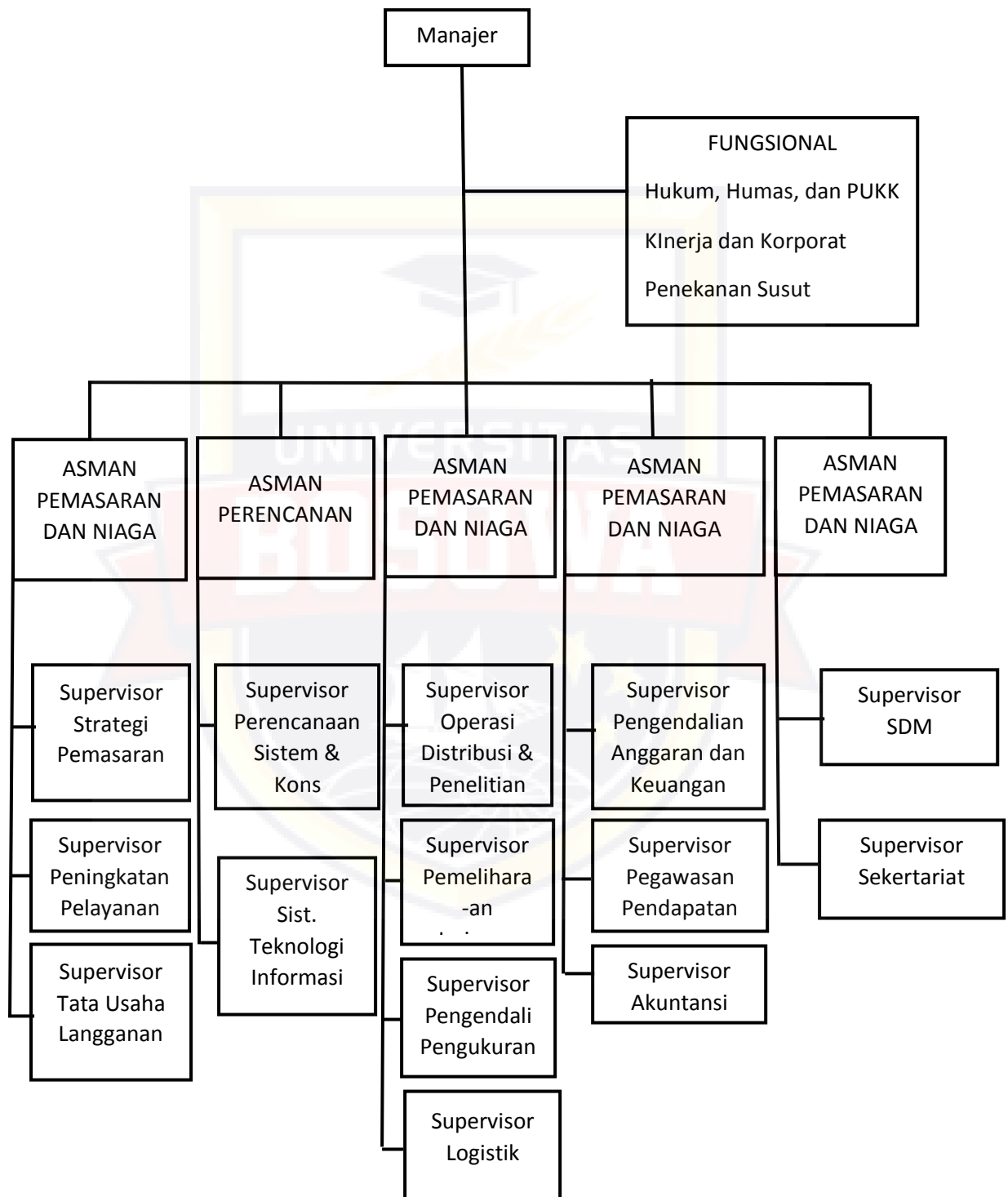
memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan tim atau pihak lain, serta membangun jaringan untuk menunjang tugas dan pekerjaan.

4. Struktur Organisasi

Bagan organisasi merupakan visualisasi dari struktur organisasi yang menjelaskan hubungan antara masing-masing kegiatan dalam perusahaan. Struktur organisasi sendiri memberikan gambaran yang jelas mengenai masing-masing wewenang, tanggung jawab dan kewajiban setiap pegawai dalam organisasi. Adapun struktur organisasi PT PLN UP3 Makassar Selatan adalah Sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. PLN UP3 Makassar Selatan



Sumber : PT. PLN (persero) UP3

5. Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi diatas. Tugas dan tanggung jawab pada setiap bidang PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah sebagai berikut :

a. Manager

- 1) Merumuskan sarana kerja berdasarkan target perusahaan berdasarkan petunjuk dari perusahaan induk.
- 2) Menyusun semua konsep kebijakan teknis berdasarkan program kinerja perusahaan.
- 3) Mengevaluasi dan menganalisa setiap kinerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4) Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pendistribusian pembangkit tenaga listrik.
- 5) Mengkoordinasi pelayanan dan perkembangan kelistrikan di setiap instansi yang terkait.
- 6) Memeriksa dan menandatangani bukti-bukti pengesahan, penerimaan dan pengeluaran surat dinas, surat tugas, surat perintah kerja, dan surat resmi lainnya sebagai upaya melaksanakan pengawasan atau pengembalian.

b. Asman Pemasaran dan Niaga

Mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan strategi pemasaran, peningkatan pelayanan, dan tata usaha langganan.

c. Asman Perencanaan

Mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan sistem perencanaan dan pemanfaatan peningkatan sistem teknologi informasi.

d. Asman Distribusi

Mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan operasi pendistribusian dan penerbitan, pemelihara jaringan, pengendalian pengukuran dan logistic.

e. Asman Keuangan

Mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan anggaran keuangan, pengawasan pendapatan, dan pencatatan keuangan.

f. Asman SDM dan Administrasi

mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan sumber daya manusia perusahaan dan yang berkaitan dengan sekretariat.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada PT PLN UP3 Makassar Selatan, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak

100 responden. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dilapangan disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase%
1	Laki-laki	55	55,0%
2	Perempuan	45	45,0%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas dapat diuraikan bahwa dari 100 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang atau 55,0% dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 45.0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada PT PLN UP3 Makassar Selatan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

karakteristik responden berdasarkan usia dapat di uraikan pada tabel berikut :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Jumlah	Presentase%
1	21-30	25	25,0%
2	30-40	34	34,0%
3	40-50	30	30,0%
4	50<	11	11,0%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas dapat diuraikan bahwa, mayoritas responden berusia antara 30-40 tahun sebanyak 34 orang atau 34,0%. Sisanya berusia 40-50 tahun sebanyak 30 orang atau 30,0%, dibawah 50 tahun yaitu 21-30 sebanyak 25 orang atau 25,0% dan diatas 50 tahun sebanyak 11 orang atau 11,0%. Jadi dapat diuraikan mayoritas responden dari PT PLN UP3 Makassar Selatan berusia 30-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

karakteristik berdasarkan pendidikan Terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN
TERAKHIR

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Persentase%
1	SMA/SMK/MA	18	18,0%
2	DIPLOMA I/II/III	30	30,0%
3	S1	52	52,0%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas dapat diuraikan bahwa kategori tingkat pendidikan sebanyak 52 orang atau 52,0% yang berpendidikan S1, sebanyak 30 orang atau 30,0% yang berpendidikan Diploma, dan sebanyak 18 orang atau 18,0% yang berpendidikan SMA.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1.1	37	56	6			100
2	X1.2	28	67	5			100

3	X1.3	43	57		100
4	X1.4	43	53	4	100
5	X1.5	35	65		100
	Jumlah	186	298	15	500

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui hasil dari tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab setuju. Dengan jumlah skor sebesar 298, jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak 186, dan jumlah skor untuk ragu-ragu sebanyak 15. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan didominasi jawaban setuju dengan skor sebanyak 298.

b. Tanggapan Responden terhadap variabel lingkungan (X_2)

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL LINGKUNGAN

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X2.1	20	80	-	-	-	100
2	X2.2	35	65	-	-	-	100
3	X2.3	27	73	-	-	-	100
4	X2.4	25	75	-	-	-	100
5	X2.5	30	70	-	-	-	100
	Jumlah	137	363				500

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui hasil dari tanggapan responden pada variabel lingkungan (X_2) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab setuju. Dengan jumlah skor sebanyak 363, kemudian jumlah sekor yang menjawab sangat setuju skor sebanyak 137. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel lingkungan didominasi jawaban setuju dengan skor sebanyak 363.

c. Tanggapan Responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3)

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X3.1	32	68	-	-	-	100
2	X3.2	32	68	-	-	-	100
3	X3.3	67	33	-	-	-	100
4	X3.4	43	57	-	-	-	100
5	X3.5	53	44	3	-	-	100
	Jumlah	227	270	3			500

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui hasil dari tanggapan responden pada variabel Disiplin kerja (X_3). Menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab setuju dengan jumlah skor sebanyak 270, jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak 227, dan jumlah skor yang menjawab ragu-

ragu sebanyak 3. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja didominasi jawaban setuju dengan skor sebanyak 270.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

TABEL 4.7
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA PEGAWAI

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y1	17	83	-	-	-	100
2	Y2	25	75	-	-	-	100
3	Y3	14	78	8	-	-	100
4	Y4	6	54	28	12	-	100
5	Y5	24	66	10	-	-	100
	Jumlah	86	356	46	12		500

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui hasil dari tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai (Y). Menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab setuju dengan jumlah skor sebanyak 356, jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak 86, jumlah skor yang menjawab ragu-ragu sebanyak 46, dan jumlah skor yang menjawab tidak setuju sebanyak 12. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai di dominasi jawaban setuju dengan skor sebanyak 356.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif dari butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Ghozali,2018:51).

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X ₁ . P ₁	0,520	0,1966	Valid
	X ₁ . P ₂	0,491	0,1966	Valid
	X ₁ . P ₃	0,344	0,1966	Valid
	X ₁ . P ₄	0,543	0,1966	Valid
	X ₁ . P ₅	0,313	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X ₂ . P ₁	0,356	0,1966	Valid
	X ₂ . P ₂	0,513	0,1966	Valid
	X ₂ . P ₃	0,507	0,1966	Valid
	X ₂ . P ₄	0,384	0,1966	Valid
	X ₂ . P ₅	0,601	0,1966	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X ₃ . P ₁	0,473	0,1966	Valid
	X ₃ . P ₂	0,564	0,1966	Valid
	X ₃ . P ₃	0,577	0,1966	Valid
	X ₃ . P ₄	0,549	0,1966	Valid
	X ₃ . P ₅	0,642	0,1966	Valid
Kinerja Pegawai	Y. P ₁	0,649	0,1966	Valid
	Y. P ₂	0,275	0,1966	Valid

(Y)	Y.P ₃	0,403	0,1966	Valid
	Y.P ₄	0,540	0,1966	Valid
	Y.P ₅	0,560	0,1966	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian untuk gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Di nyatakan valid karena nilai *person correlation* $> r_{\text{tabel}}$ (0,05 : 98) = 0,1966 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Uji Reliabilitas merupakan tingkat reliabilitas pada instrument kuesioner yang dihitung menggunakan rumus *Alpa Cronbach*. Rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, seperti angket soal atau bentuk uraian. Suatu tes dikatakan reliabel apabila koefisiensi lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil perhitungan dalam *software* SPSS 24 instrumen kuesioner analisis gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikatakan reliabel, dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yaitu 0,708 dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.9

HASIL UJI RELIABILITAS

<i>Crocbach Alpha</i>	N of Items
0,738	40

Sumber : Data Diolah menggunakan IBM SPSS 24.0

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Yang dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas atau independen yaitu Gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan (X_2), disiplin kerja (X_3) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada PT PLN UP3 Makassar Selatan. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

TABEL 4.10
ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.427	3.653		2.854	.001
1 Gaya Kepemimpinan (X_1)	.366	.112	.059	3.588	.001
Lingkungan Kerja (X_2)	.379	.118	.149	3.518	.002
Disiplin Kerja (X_3)	.403	.091	.223	4.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS versi 24.0

Dari tabel diatas dapat diperhatikan angka pada kolom Unstandardized Beta, dengan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 16.993 + 0,366X_1 + 0,379X_2 + 0,403X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

$a = 10,427$ adalah konstanta yaitu variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaya kepemimpinan X_1 , lingkungan X_2 , dan disiplin kerja X_3 atau sama dengan nol ($X = 0$).

$b_1 =$ Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan X_1 sebesar 0,366 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, dan setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,366 dengan pengaruh variabel lain sama dengan nol.

$b_2 =$ Nilai koefisien variabel lingkungan X_2 sebesar 0,379 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, dan setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,379 dengan pengaruh variabel lain sama dengan nol.

$b_3 =$ Nilai koefisien variabel disiplin kerja X_3 sebesar 0,403 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif, dan setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,403 dengan pengaruh variabel sama dengan nol.

Dari hasil regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Disiplin kerja sebesar 0,403, variabel lingkungan sebesar 0,379, dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,366. Sementara nilai tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja. Dapat diketahui dari koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen mempengaruhi. Hasil uji determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

TABEL 4.11
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.554	1.27051

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃).

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil koefisien determinasi R Square sebesar 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X₁) lingkungan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) sebesar 79 % sedangkan sisanya 21% di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi linear tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada dasarnya uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan jika hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,025; 99) = 1,984$$

TABEL 4.12
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.427	3.653		2.854	.001
1 Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.366	.112	.059	3.588	.001
Lingkungan Kerja (X ₂)	.379	.118	.149	3.518	.002
Disiplin Kerja (X ₃)	.403	.091	.223	4.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 24.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan X_1

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui nilai t hitung sebesar 3.588 dan t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan 0.001. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Lingkungan X_2

Hasil uji t untuk variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui nilai t hitung sebesar 3,518 dan t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan 0.002. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan berada dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Disiplin Kerja X_3

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui nilai t hitung sebesar 4,228 dan t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan 0.000. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan berada dibawah 0,05 yang menunjukkan

bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang digunakan yang dimasukkan dalam model regresi linear mempunyai pengaruh sama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka sebaliknya hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak.

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(3 ; 98) = 2,697$$

TABEL 4.13
HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14.038	3	4.679	6.899	.001 ^b
	Residual	154.962	96	1.614		
	Total	169.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Dari tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan (X2) dan Disiplin kerja (X3)

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai $0.000^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 6,899 > f_{tabel} 2,697$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan terdapat pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai koefisien regresi linear yang bernilai positif sebesar 0,366 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbandingan yang dilakukan dengan nilai signifikasinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan 0,05 adalah $0,001 < 0,005$. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel gaya kepemimpinan dengan t_{hitung} sebesar 3,588 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima dan menolak hipotesis nol (H_{01}) karena hal ini juga disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner variabel gaya kepemimpinan yang disebar oleh penulis dan jawaban dari responden mayoritas menjawab setuju.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Therisia Dinda Rosari Widyadara 2018, dengan judul Analisis gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan metode motivasi sebagai moderator. Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompesasi berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hal yang sama juga di temukan oleh Anisa Darumeutia 2017, yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN UNIT Induk Pembangunan jawa tengah. Yang menyatakan bahwa hasil pengujian berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai koefisien regeresi linear yang bernilai positif sebesar 0,379 yang artinya lingkungan berpengaruh positif dan singnifikan terhadaap kinerja pegawai. Perbandingan yang dilakukan dengan nilai singnifikasinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan 0,05. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel lingkungan dengan t_{hitung} sebesar 3,518 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan tingkat singnifikan 0,002. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotetisis H_2 diterima dan menolak hipotetis nol (H_0) karena hal ini juga disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner variabel Lingkungan yang disebar oleh penulis dan jawaban dari responden mayoritas menjawab setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mafitri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward 2017. Yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Urangan. Yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Urangan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai koefisien regresi linear yang bernilai positif sebesar 0,403 yang artinya lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbandingan yang dilakukan dengan nilai signifikasinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan 0,05. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel lingkungan dengan t_{hitung} sebesar 4.288 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima dan menolak hipotesis nol (H_{03}) karena hal ini juga disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner variabel Disiplin Kerja yang disebar oleh penulis dan jawaban dari responden mayoritas menjawab setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simarmata dkk. 2022, yang berjudul pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan

kerja dan bekerja produktivitas aktif karyawan performa di kantor pemuda Olahraga, BUdaya dan Pariwisata dari Labuhanbatu Daerah. Yang menyatakan bahwa disiplin kerja lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

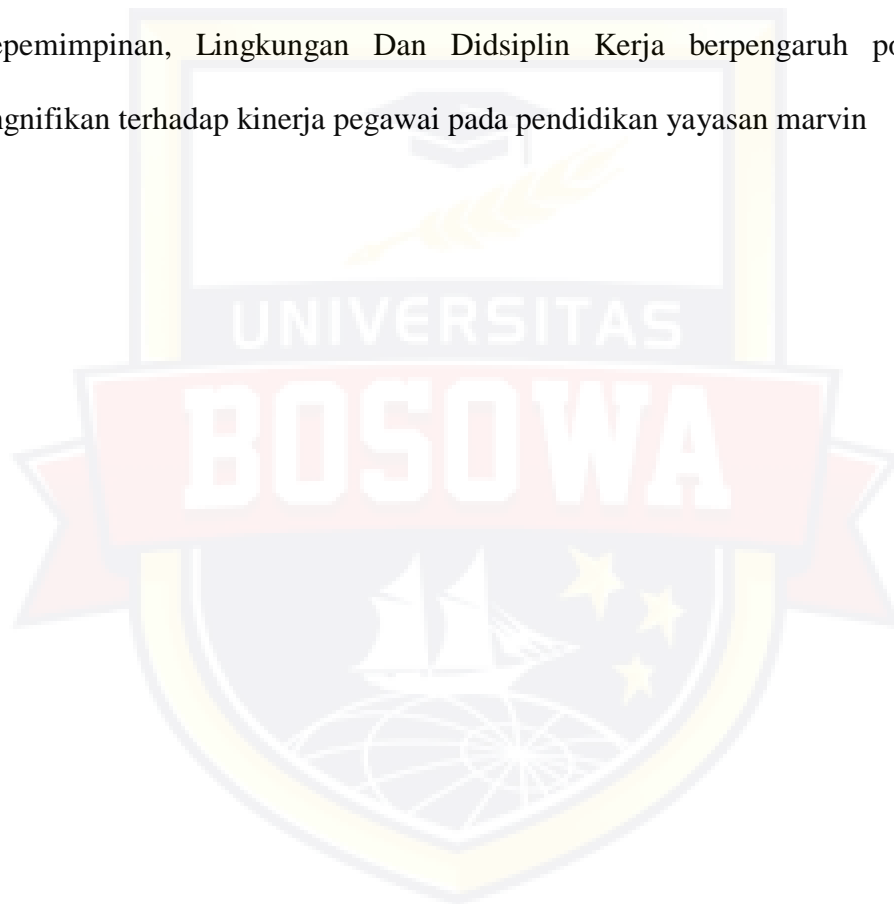
Selanjutnya hal yang sama juga ditemukan oleh Ahmad Nur Rofi 2012. Yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Jaya Semarang, mengatakan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling dominan. Dimana semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja departemen prestasi kerja pada PT Leo Agung Raya Semarang meningkat.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Uji yang digunakan adalah Uji F yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan X_1 , lingkungan X_2 , dan disiplin kerja X_3 secara positif signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai Y. kemudian dapat dilihat pada tabel 4.13 dimana hasil uji f dan nilai signifikan. Nilai f_{hitung} sebesar 6,899 sedangkan nilai f_{tabel} dengan nilai kesalahan 5% sebesar 2,697. Hasil signifikansi $f_{hitung} 6,899 > f_{tabel} 2,697$ maka variabel Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi 2018, yang berjudul gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pendidikan yayasan marvin yang menyatakan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pendidikan yayasan marvin



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Makassar Selatan dengan sampel 100 responden. Dimana hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya kepemimpinan yang demokratis yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, membuat pegawai lebih nyaman dalam berpendapat kepada pimpinan sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan fisik dan non fisik, Lingkungan fisik sudah sangat baik di PT. PLN (persero) UP3 Makassar Selatan. Dan yang sangat penting juga adalah lingkungan non fisik yaitu pimpinan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, sehingga mampu menciptakan hubungan yang harmonis.
3. Variabel Disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam memanfaatkan waktu dalam bekerja, menaati semua peraturan yang berlaku sehingga tidak mendapatkan sanksi atau pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini membuktikan adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam meningkatkan kinerja yang baik dan berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan, sangat perlu ditingkatkan, memberikan kenyamanan bagi para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dan menghasilkan kualitas yang lebih baik kedepannya.
2. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan adalah disiplin waktu, datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai baik untuk diri sendiri maupun perusahaan itu sendiri.
3. Untuk Peneliti selanjutnya di harapkan melakukan penelitian sesuai indikator-indikator dan populasi sampel yang akurat. Dan peneliti dapat melakukan perbandingan penelitian terhadap perusahaan BUMN lainnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Hukma Wanda Putri 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Aceh. *Skripsi Universitas Negeri Ar-Rainry Banda Aceh*.
- Agustinus Setyawan 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Pabrikasi Lepas Pantai Batam dan Katimun*). *Skripsi. Universitas Internasional Batam*.
- Andi Padauleng 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Bayu Adi Permana, 2026. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Dede Sumarni 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang*). *Skripsi. Universitas Negeri Semarang*.
- Dinda Darwis, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Febri Arin Putra 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (*Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*). *Skripsi. Universitas Brawijaya Malang*.
- Gamal Thabroni, 2022. *Kinerja Karyawan, pengertian dan faktor. Manajemen Bisnis Diakses pada 16 mei 2023*.
- Ghozali, 2018. *Pengertian Uji Validitas. Diakses 6 agustus 2023*.
<https://deepublishstore.com/blog/ruang-lingkup-penelitian/>. Diakses pada 10 mei 2023.
- <https://www.gramedia.com/indikator-disiplin-kerja/>. Diakses pada 20 juli 2023

<https://www.greatnusa.com/indikator-gaya-kepemimpinan/>. Diakses pada 20 juli 2023

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/13/110000769/kepemimpinan-definisi-dan-konsepnya>. Diakses pada 10 mei 2023.

<https://www.silabus.web.id/indikator/lingkungan-kerja/>. Diakses pada 20 juli 2023

Kasmiati, 2019. Analisis Kinerja Keuangan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Musdalifah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Muthmainnah. H 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. *Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar*.

Nurul Etika Azahra, 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung). *Skripsi. Universitas Islam Negeri Lampung*.

Santoso. S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta : PT Elwx Media Komputindo.

Seri Suriani, Abdul Karim 2023. Lingkungan kerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Kota Makassar. *Indonesia Journal of Business and Managemen*, 2023

Silvana Maulidah. SP. MP. *Sumber Daya Manusia. Sumber Buku*.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tommy Rizdwansyah 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.*


Trias Ismi, 2023. *Masalah yang terjadi di tempat Kerja. Diakses pada 8 mei 2023.*

Wahyudi Ahmad Fathoni, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Surya Argolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi. *Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.*



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasa Penelitian :



**UID SULSELBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN**

Nomor : 1027/STH.01.04/F16100000/2023 11 Mei 2023
 Lampiran : 1 Lembar
 Sifat : Segera
 Hal : Jawaban Permohonan Izin Pengambilan Data Kepada

Yth. UNIVERSITAS BOSOWA

U.p Kepala Prodi
 Menunjuk Surat Saudara No A.0601/FEB/UNIBOS/IV/2023 tanggal 08 Mei 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka disampaikan bahwa :

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1	Eka Safitri	4519012003	Manajemen
2	Aniah Yunus	4519012032	Manajemen

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dengan judul :


"Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan"

"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan"

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
3. Hasil Laporan disampaikan ke Team Leader Administrasi Umum 1 (Satu) Eksamplar.

Demikian kami sampaikan untuk dapat diperhatikan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA
 PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR
 SELATAN,



ARIYANTI PRAWITA

Paraf _____

Jl. Let. Jend. Hertasning Blok B, Makassar 90222
 T (0411) 444488 F (0411) 444800 W www.pln.co.id

Lampiran 2 Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan menjadi responden

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i : Pegawai PT PLN UP3 Makassar Selatan

di-

Tempat

Dengan Hormat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu. Perkenalkan nama saya Eka Safitri mahasiswa Universitas Bosowa. Jurusan manajemen sumber daya manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul analisis gaya kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kusioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi dan data yang bersifat privasi bapak/ibu/sdr akan saya jaga sebaik-baiknya kerahasiannya. Oleh karena itu, agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Saya mohon perkenankan atas kesediaanya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i. saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. jenis kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

21 - 30 tahun

30 - 40 tahun

40 - >50 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

SD S1 SMP S2 SMA S3 Diploma I/II/III

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Untuk mengisi identitas bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi fakta yang dirasakan.
3. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner yaitu :

 Sangat Setuju (SS) Setuju (S) Ragu-Ragu (RR) Tidak Setuju (TS) Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PERYATAAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin saya tidak mengambil keputusan secara sepihak					
2	Pemimpin saya selalu menerima saran dan kritik dari pegawainya					
3	Pemimpin saya melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung					
4	Pemimpin saya selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik					
5	Pemimpin saya mempercayai, menghormati dan menghargai semua pegawainya					

2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lain-lain tersusun rapi ditempat kerja saya					
3	Suhu di ruangan kerja saya sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
4	Saya mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan pemimpin dan sesama pegawai					

- 5 Saya mempunyai intensitas kerjasama tim yang baik antar sesama pegawai

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan standar jam kerja yang diatur oleh perusahaan					
2	Saya akan melaksanakan setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan senang hati tanpa rasa terbebani dengan aturan tersebut					
3	Saya selalu mengenakan seragam sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya patuh kepada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas kerja dengan penuh tanggung jawab					

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
3	Saya dapat meminimalisir waktu pekerjaan dengan sebaik-baiknya					

- 4 Saya mampu bekerja di bawah tekanan
- 5 Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan



Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen :

1. Hasil Uji Validitas

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Gaya_Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.099	-.027	.068	-.065	.520**
	Sig. (2-tailed)		.329	.788	.498	.521	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.099	1	-.008	.125	-.067	.491**
	Sig. (2-tailed)	.329		.941	.214	.509	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	-.027	-.008	1	-.033	-.117	.344**
	Sig. (2-tailed)	.788	.941		.746	.247	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.068	.125	-.033	1	-.025	.543**
	Sig. (2-tailed)	.498	.214	.746		.809	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	-.065	-.067	-.117	-.025	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.521	.509	.247	.809		.002
	N	100	100	100	100	100	100
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.520**	.491**	.344**	.543**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	100	100	100	100	100	100

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

b. Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations					Lingkungan_kerj
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	a
X2.1	Pearson Correlation	1	.056	-.083	-.194	.163	.356**
	Sig. (2-tailed)		.581	.414	.054	.106	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.056	1	.121	-.077	.080	.513**
	Sig. (2-tailed)	.581		.230	.449	.432	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	-.083	.121	1	.061	.037	.507**
	Sig. (2-tailed)	.414	.230		.549	.714	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	-.194	-.077	.061	1	.132	.384**
	Sig. (2-tailed)	.054	.449	.549		.191	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.163	.080	.037	.132	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.106	.432	.714	.191		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Lingkungan_kerja	Pearson Correlation	.356**	.513**	.507**	.384**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

c. Disiplin Kerja (X₃)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Disiplin_Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.259**	.035	-.069	.170	.473**
	Sig. (2-tailed)		.009	.728	.493	.091	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.259**	1	.182	.117	.112	.564**
	Sig. (2-tailed)	.009		.070	.246	.267	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.035	.182	1	.262**	.183	.577**
	Sig. (2-tailed)	.728	.070		.008	.068	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	-.069	.117	.262**	1	.203*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.493	.246	.008		.043	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.170	.112	.183	.203*	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.091	.267	.068	.043		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.473**	.564**	.577**	.549**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

d. Kinerja karyawan (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja_Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.235*	.266**	.010	.378**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.019	.007	.919	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.235*	1	-.172	-.070	-.026	.275**
	Sig. (2-tailed)	.019		.087	.490	.795	.006
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.266**	-.172	1	-.030	.083	.403**
	Sig. (2-tailed)	.007	.087		.770	.410	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.010	-.070	-.030	1	-.047	.540**
	Sig. (2-tailed)	.919	.490	.770		.643	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.378**	-.026	.083	-.047	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.795	.410	.643		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.649**	.275**	.403**	.540**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

2. Hasil Uji Reabilitas

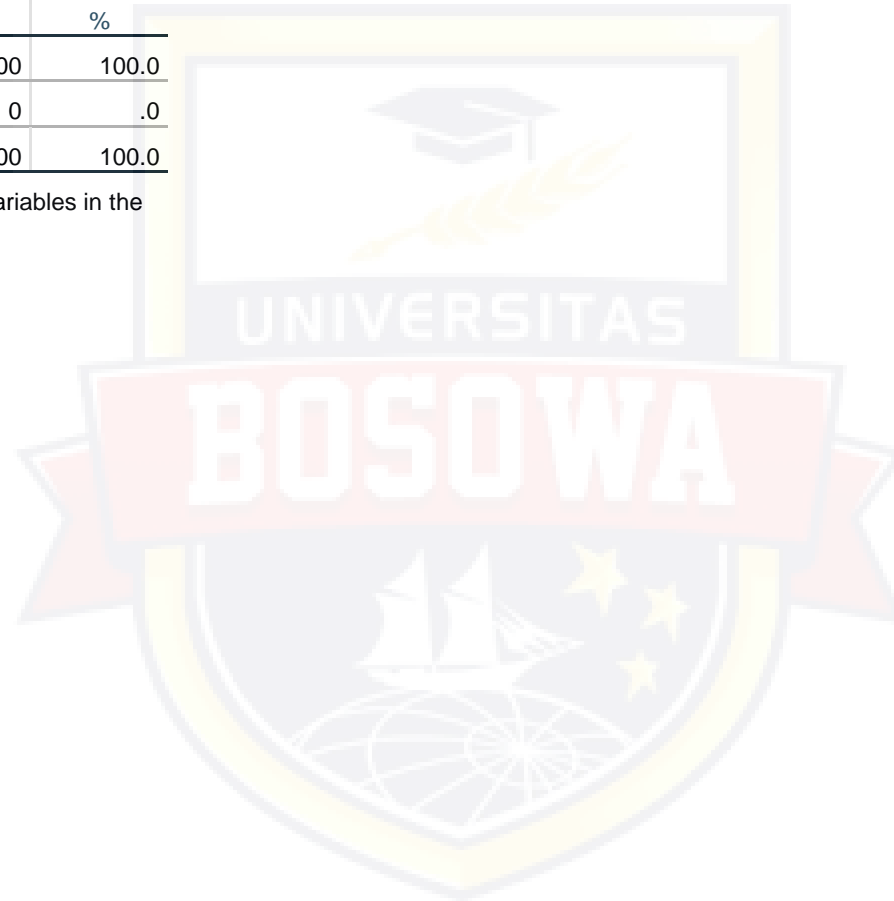
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.738	20



Lampiran 4 Data Mentah Penelitian:

NO	GAYA KEPEMIMPINAN X1					Total	LINGKUNGAN X2					Total
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
2	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	22	4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22
6	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	4	20
7	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	5	21
8	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22
10	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22
11	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22
12	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22
13	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21
14	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21
15	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
18	3	4	5	4	4	20	5	5	4	4	5	23
19	3	4	5	4	5	21	4	5	4	4	4	21
20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22

23	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	5	24
24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
25	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21
26	3	4	5	4	5	21	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
29	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23
30	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
31	4	4	5	3	4	20	4	4	5	5	4	22
32	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
34	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	3	5	21	4	4	4	5	4	21
38	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23
40	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23
44	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
45	3	3	4	5	5	20	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
47	3	4	5	5	4	21	4	5	4	4	4	21
48	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21
49	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21

50	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
51	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23
53	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
55	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
56	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22
57	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21
58	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
59	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22
60	5	5	4	3	4	21	4	4	4	4	4	20
61	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
62	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
63	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23
65	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21
66	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
67	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
68	4	4	5	3	5	21	4	4	5	5	4	22
69	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
70	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
71	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
72	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
73	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
74	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
75	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
76	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22

77	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
78	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22
79	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	5	22
80	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
81	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
82	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
83	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	23
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
85	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	5	23
86	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21
87	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
88	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22
89	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
90	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
91	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
92	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
93	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24
94	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
95	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
96	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21
97	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
98	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23
99	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22
100	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	5	22

DISIPLIN KERJA X3					Total X3	KINERJA PEGAWAI Y					Total Kinerja
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
5	5	4	4	5	23	4	5	3	3	4	19
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	19
4	5	5	5	4	23	4	4	4	3	3	18
5	4	4	5	5	23	4	4	3	2	3	16
5	4	3	4	3	19	5	4	5	2	5	21
4	4	4	5	4	21	4	4	5	3	4	20
4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	20
4	4	5	5	5	23	4	4	4	3	5	20
4	4	4	5	4	21	4	5	3	4	4	20
5	4	5	5	4	23	5	5	4	3	4	21
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	5	22	4	5	3	3	4	19
4	5	5	5	4	23	4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	4	20
4	4	5	5	5	23	4	5	3	4	3	19
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21
4	5	4	5	4	22	4	4	4	2	4	18
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21
4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	5	20
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	3	21	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23	5	5	5	2	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	5	4	4	3	5	21
5	5	4	5	3	22	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	5	4	2	4	20
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19

4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	3	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	19
5	5	5	4	5	24	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	5	19
4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	3	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	4	4	5	2	4	19
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	4	5	4	3	5	21
5	5	4	4	5	23	4	4	4	2	5	19
5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	4	22
4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	5	20
5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19
5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22
4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	4	19
4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	4	19
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22

4	4	4	4	4	20	5	5	4	2	4	20
4	5	4	3	3	19	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	21
4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	21	4	4	4	2	4	18
5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22	4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23	4	5	5	3	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	5	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19
5	5	4	4	5	23	4	5	4	2	4	19
4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	4	22	4	4	4	2	4	18
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	3	21
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21

Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.427	3.653		2.854	.001
	Gaya_Kepemimpinan	.366	.112	.059	3.588	.001
	Lingkungan_kerja	.379	.118	.149	3.518	.002
	Disiplin_Kerja	.403	.091	.223	4.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.554	1.27051

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_kerja, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.038	3	4.679	6.899	.001 ^b
	Residual	154.962	96	1.614		
	Total	169.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_kerja, Gaya_Kepemimpinan