

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI PUNGUT DURI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau
Pekanbaru



Disusun Oleh :

SRI YUNITA

165210783

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SRI YUNITA
NPM : 165210783
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(persero) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR
BALAI PUNGUT DURI

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Sri Yunita
NPM : 165210783
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
6 Mei 2020	X	1. Pada tujuan : a. Untuk mengetahui dan menganalisis 2. Penelitian terdahulu sesuaikan dengan judul dan buat dalam bentuk tabel 3. Struktur penelitian ganti dengan kerangka pemikiran dan beri keterangan	
8 Mei 2020	X	1. Operasional variabel buat dalam bentuk tabel 2. Perbaiki populasi dan sampel 3. Daftar Pustaka perbaiki penulisan	
18 Juni 2020	X	1. ACC Seminar proposal	

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
18 Februari 2021	X	1. Perbaiki sesuai dengan saran penguji seminar proposal	
22 Februari 2021	X	1. Perbaiki penulisan 2. Perbaiki judul tabel 3. Perbaiki simpulan dan saran	
8 Maret 2021	X	1. Perbaiki kesimpulan dan saran	
16 Maret 2021	X	1. ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 08 Juni 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 450/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Jum'at 30 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Sri Yunita |
| 2. NPM | : 165210783 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(71) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

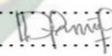
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 30 April 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 450 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Sri Yunita
N P M : 165210783
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada Tanggal : 30 April 2021



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

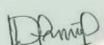
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Sri Yunita
NPM : 165210783
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.
Hari/Tanggal : Jum'at 30 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

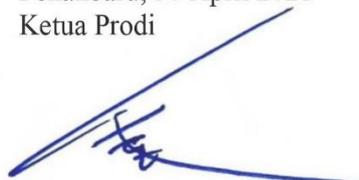
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 30 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

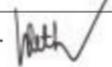
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sri Yunita
NPM : 165210783
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 22 Oktober 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

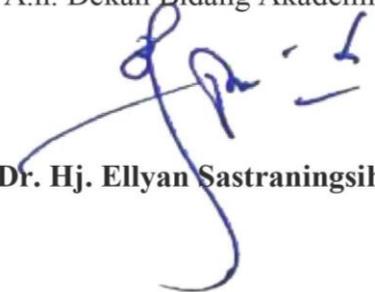
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 22 Oktober 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 153/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 17 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

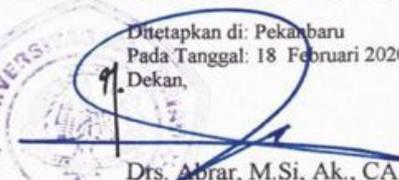
MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Sri Yunita
 N P M : 165210783
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 18 Februari 2020
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : SRI YUNITA
NPM : 165210783
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI PUNGUT DURI
PEMBIMBING : Prof. Dr. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **22%** yaitu (**dua puluh dua persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru , 07 Juni 2021

Saya yang membuat pernyataan


(Sri Yunita)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI PUNGUT DURI

SRI YUNITA

165210783

Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) Pembangkitan Listrik Tenaga Gas Bagian Sumatera Utara Sektor Desa Balai Pungut Kota Duri Kabupaten Bengkalis, Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh penjelasan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara bersamaan baik lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri. Sedangkan hasil koefisien determinasi menjelaskan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) UTARA SUMATERA GENERATION SECTOR BALAI PUNGUT DURI

SRI YUNITA

165210783

The purpose of this research is to determine the effect of work environment, communication and leadership on employee performance. This research was conducted at PT. PLN (Persero) North Sumatra Section of the Village Sector, Balai Pungut, Duri City, Bengkalis Regency, Riau. The sample in this study amounted to 42 people. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of research that have been carried out, obtained an explanation that the work environment, communication and leadership have a significant influence on employee performance. While simultaneously good work environment, communication and leadership have a significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan North Sumatra Sector, Balai Pungut Duri. While the results of the coefficient of determination explain the work environment, communication and leadership have a strong influence on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan North Sumatra Sector, Balai Pungut Duri.

Keywords: Work Environment, Communication, Leadership and Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada nabi Muhamad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau di pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengarapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain itu penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, nasehat ,meluangkan waktu , pikiran dan sangat sabar dalam membimbing serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Hamdi Agustin., SE., MM selaku Penasehat Akademik terimakasih telah memberikan semangat, motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku Staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.

8. Pimpinan PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
9. Terutama yang paling utama penulis ucapkan terimakasih yang tiada batasnya penulis persembahkan kepada seorang lelaki yang kusayangi yaitu ayahanda Syahrul dan Wanita mulia yang kucintai yaitu ibunda Dahlinar, S.Pd yang selalu mendoakan, dan beserta keluarga besar Anak Cucu Alm. H. KH. Ibrahim dan Anak Cucu Alm. Nambak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Teruntuk Kakak dan abang ipar Saya Dian Vertiwi, S.Pd dan Mahyaruddin, S.Pd. I, serta Abang saya Hery Setiawan, S.IP,. M.Tr.I.P dan Adik saya M. Abdul Halil, S.T. Terimakasih sudah selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan ilmu yang tak terhingga bagi penulis hingga selesainya skripsi ini.
11. Terimakasih penulis ucapkan untuk Makcik-makcik saya Handayani, S.Pd, Tiki Indriani, Iin Fatmala, S.Pd , Rusmita, S.Sos dan paman-paman serta sepupu- sepupu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih semangat dan doanya untuk selama ini.
12. Kepada Pihak CPI (Cevron Pasifik Indonesia) terkhusus Ibu Winda beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan selama meyelesaikan SI, saya mengucapkan terimakasih.
13. Buat teman-teman Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Sakai Riau (HPPMS-R) dari Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Siak, Serta Angkatan (HPPMS-R 2016) Terimakasih atas kebersamaan, Kenangan dan persaudaraannya yang tulus selama ini yang tak bisa disebutkan satu persatu

yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta doa restunya selama ini.

14. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat-sahabat saya Ella Sufrianti, Nia Aranian, Almira Mariyanti, Yami, Asmah Laili, Kelas K Manajemen 2016 dan grup Incess , Serta buat teman-teman Alumni SMPN 10 yang telah memberikan semangat yang luar biasa .

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, Penulis menyadari Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulis yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan. Amin ya Robbal Allamin.....

Pekanbaru, 07 Juni 2021

Sri Yunita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Kinerja	13
2.2 Lingkungan Kerja	18
2.3 Komunikasi.....	24
2.4 Kepemimpinan.....	31
2.5 Penelitian Terdahulu.....	45
2.6 Hubungan Antar Variabel.....	47
2.7 Kerangka Pemikiran	48
2.8 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Lokasi Penelitian.....	50
3.2 Operasional Variabel.....	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.4 Jenis dan Sumber Data	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	57
4.1 Sejarah Singkat.....	57
4.2 Visi dan Misi	58

4.3 Struktur Organisasi.....	59
4.4 Bidang Usaha	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1 Identitas Responden Penelitian	61
5.2 Uji Kualitas Data Penelitian.....	63
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
5.4 Analisis Data Penelitian	91
5.5 Pembahasan.....	96
BAB VI PENUTUP	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Gangguan Aliran Listrik pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri	3
Tabel 1.2	Rata – Rata Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri Tahun 2019 dan 2020	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Operasional Variabel	50
Tabel 3.2	Data Karyawan	52
Tabel 3.3	Data Sampel Penelitian	53
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 5.5	Uji Validitas Instrumen Penelitian	63
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	64
Tabel 5.7	Jawaban Responden Tentang Penerangan Yang Ada di Ruang Kerja Sesuai dengan Kebutuhan dalam Mendukung Pelaksanaan Pekerjaan	65
Tabel 5.8	Jawaban Responden Tentang Kondisi Suhu Ruang Kerja Tidak Mempengaruhi Kenyamanan Dalam Bekerja.....	66
Tabel 5.9	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja Saya Jauh Dari Bau Yang Tidak Sedap.....	67
Tabel 5.10	Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Atasan dan Bawahan Serta Sesama Rekan Kerja Berjalan Dengan Baik ...	68
Tabel 5.11	Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menjamin Kenyamanan dan Keamanan Karyawan Dalam Bekerja	68
Tabel 5.12	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 5.13	Jawaban Responden Tentang Kepercayaan Adalah Hal Yang Penting Dalam Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja	71

Tabel 5.14	Jawaban Responden Tentang Mampu Bergaul Dengan Baik Dengan Sesama Rekan Kerja	72
Tabel 5.15	Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Mengharapkan Karyawan Agar Memiliki Pendapat Yang Positif Dalam Menyelesaikan Permasalahan dalam Bekerja	73
Tabel 5.16	Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Yang Baik Dapat Meningkatkan Rasa Puas Karyawan Dalam Bekerja	74
Tabel 5.17	Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Mengharapkan Karyawan Untuk Selalu Berpikir Positif Dalam Bekerja.	75
Tabel 5.18	Jawaban Responden Tentang Dalam Bekerja Kejujuran Menjadi Kunci Utama dalam Meningkatkan Pencapaian Kerja Yang di Harapkan.....	75
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Komunikasi.....	76
Tabel 5.20	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Instruksi Kepada Saya Sebelum Melaksanakan Tugas Yang di Berikan	78
Tabel 5.21	Jawaban Responden Tentang Pemimpin Selalu Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Memiliki Prestasi Kerja Yang Baik.....	79
Tabel 5.22	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Mengharapkan Karyawan Untuk Memiliki Loyalitas Yang Tinggi Dalam Bekerja	80
Tabel 5.23	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Selalu Membangun Kerja Sama Yang Baik dalam Membentuk Kekompakkan Yang Utuh	80
Tabel 5.24	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Perusahaan Memiliki Tingkat Kecerdasan Yang Tinggi dalam Menyelesaikan Setiap Permasalahan Yang Terjadi	81
Tabel 5.25	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memiliki Wibawa Yang Tinggi Dalam Mengarahkan Karyawan untuk Bekerja Lebih Baik	82

Tabel 5.26 Jawaban Responden Tentang Pimpinan Selalu Berusaha Membangun Hubungan Komunikasi Yang Baik Dalam Bekerja	79
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kepemimpinan.....	83
Tabel 5.28 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Dalam Memahami Setiap Tugas Yang di Berikan Perusahaan	86
Tabel 5.29 Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Yang Terus Meningkat Setiap Harinya.....	86
Tabel 5.30 Jawaban Responden Tentang Inovasi dan Kreativitas Yang Tinggi dalam Bekerja.....	87
Tabel 5.31 Jawaban Responden Tentang Tindakan dan Sikap Yang Profesional dalam Menghadapi Setiap Permasalahan dalam Bekerja	88
Tabel 5.32 Jawaban Responden Tentang Memanfaatkan Jam Kerja Dengan Baik dan Efisien.....	89
Tabel 5.33 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 5.34 Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 5.35 Uji Hipotesis Parsial.....	93
Tabel 5.36 Uji Hipotesis Simultan	95
Tabel 5.37 Koefisien Determinasi.....	95

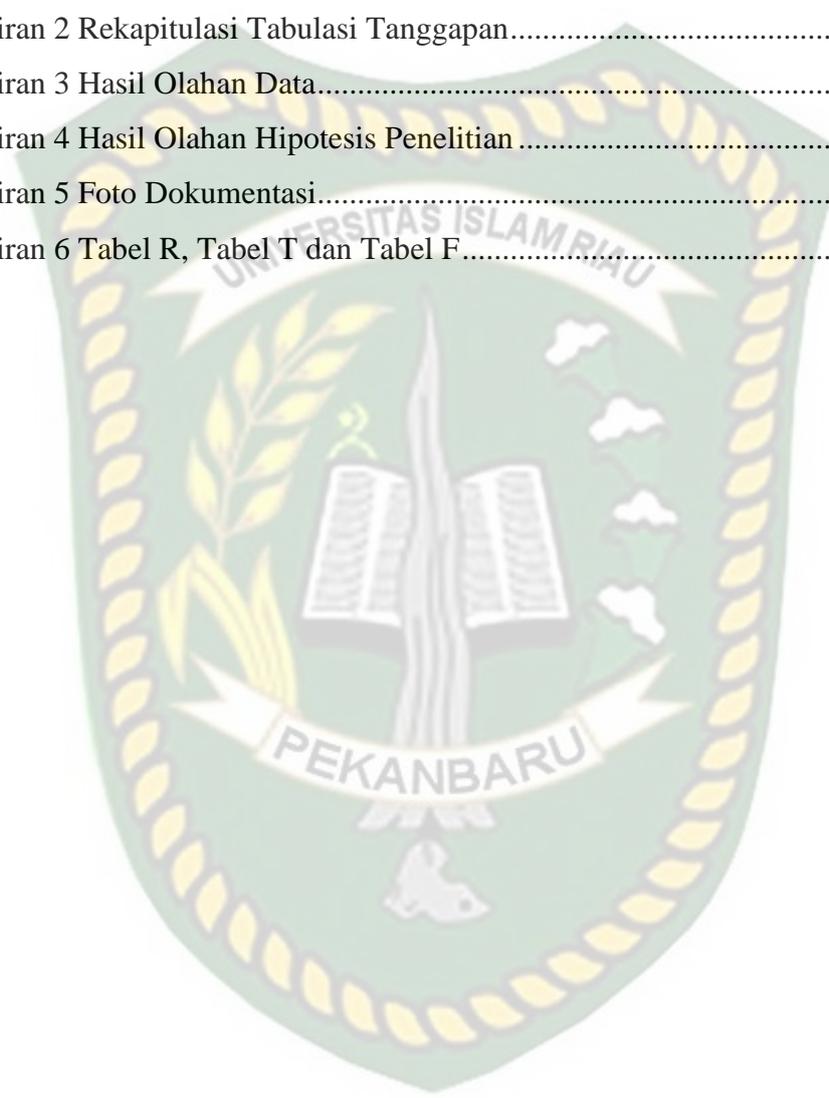
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	110
Lampiran 2 Rekapitulasi Tabulasi Tanggapan.....	114
Lampiran 3 Hasil Olahan Data.....	117
Lampiran 4 Hasil Olahan Hipotesis Penelitian	128
Lampiran 5 Foto Dokumentasi.....	132
Lampiran 6 Tabel R, Tabel T dan Tabel F.....	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Sumber Daya Manusia merupakan asset utama bagi organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berkembang yang akhirnya organisasi hanya dipandang sebagai instansi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya Sumber Daya yang lain dimiliki perusahaan seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh, untuk mencapai hasil yang efektif, maka karyawan tersebut harus diberi rangsangan agar dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri, yang bergerak dalam hal penyaluran listrik untuk bagian Sumatera Utara. Dalam pelaksanaannya, pencapaian kinerja dari perusahaan masih terbilang belum maksimal dalam memberikan pelayanan penyaluran listrik kepada masyarakat. Karena masih sering terjadinya gangguan – gangguan yang dapat menyebabkan pemadaman listrik. Tabel berikut menjelaskan gangguan secara umum yang sering dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri yang diklasifikasikan dalam beberapa jenis gangguan diantaranya saluran rumah (SR), jaringan tegangan rendah (JTR), jaringan tegangan menengah (JTM), gardu trafo distribusi (GTD) dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Gangguan Aliran Listrik pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri

No	Bulan	Jenis Gangguan			
		SR / Kali	JTR / Kali	JTM / Kali	Gardu / Kali
1	Januari	160	26	4	16
2	Februari	156	23	5	18
3	Maret	158	25	4	15
4	April	163	15	2	12
5	Mei	164	18	2	17
6	Juni	162	21	1	13
7	Juli	147	22	6	15
8	Agustus	148	28	2	17
9	September	157	21	3	16
10	Oktober	155	24	3	19
11	November	162	18	2	14
12	Desember	163	24	1	12
Jumlah Total		1895	265	35	184
Rata - Rata		158	22	3	15

Sumber : Data PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumut Sektor Balai Pungut Duri Tahun 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui rata-rata jumlah gangguan aliran listrik yang tergolong tinggi. Hal ini tentu akan menghambat masyarakat yang membutuhkan listrik dalam setiap kegiatannya. Potret pelayanan yang ditunjukkan PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri di atas, menggambarkan kinerja yang dihasilkan perusahaan ini melalui karyawankaryawannya masih belum memenuhi harapan masyarakat. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2019 sampai 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Rata – Rata Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera
Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri Tahun 2019 dan 2020

Penilaian Kinerja	Indikator Penilaian	Pencapaian Kinerja Karyawan					
		Tahun 2019			Tahun 2020		
		Bobot (%)	Rata – Rata Pencapaian	Skor (%)	Bobot (%)	Rata – Rata Pencapaian	Skor (%)
Perilaku Kerja	Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7
	Tanggung Jawab	10	78	7,8	10	77	7,7
	Kerja Sama	10	84	8,4	10	74	7,4
	Kepemimpinan	10	76	7,6	10	83	8,3
Hasil Kerja	Kualitas	20	75	15	20	78	15,6
	Kuantitas	20	78	15,6	20	76	15,2
	Keterampilan	20	79	15,8	20	80	16
Jumlah Keseluruhan		100		77,7	100		77,2

Sumber : Hasil Olahan Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumut Sektor Balai Pungut Duri Tahun 2020

Tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020 di semua aspek dari 77,7% sampai 77,2%. Hal ini tentu berdampak pada kinerja perusahaan dalam hal pelayanan. Kondisi kinerja yang demikian tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri diantaranya adalah masalah lingkungan kerja karyawan, komunikasi yang terbangun dalam pelaksanaan pekerjaan dan peran kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang akan memberikan pengaruh didalam pelaksanaan pekerjaan seperti

lingkungan secara fisik diantaranya adalah tempat bekerja karyawan, penataan fasilitas, kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan dan secara non fisik seperti hubungan dengan kepemimpinan maupun dengan rekan kerja.

Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri, menemukan beberapa permasalahan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya fasilitas pendukung didalam bekerja seperti pencahayaan yang kurang jika terjadi permasalahan di malam hari dan selain itu temperatur dari suhu udara juga dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan serta adanya bau yang tidak sedap yang disebabkan oleh asap dan oli mesin.



Sumber : *Foto Diambil di Lingkungan PT.PLN (persero)*

Gambar 1.1
Lingkungan Kerja PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
Sektor Balai Pungut Duri

Faktor lainnya adalah masalah komunikasi, komunikasi kini di pandang sebagai sarana yang memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan dalam berbagai bidang. Perkembangan dunia komunikasi sangat di perlukan dalam kelangsungan hidup manusia di berbagai hal, apalagi manusia sebagai makhluk sosial yang dimana komunikasi tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan sehari-hari baik bersosialisasi antar individu maupun dalam perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri dimana adanya perbedaan karakter diantara karyawan dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang diberikan oleh pimpinan kebawah menjadi sangat penting dimana dalam tujuan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja dalam organisasi perlu komunikasi yang tidak hanya sekedar penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan akan tetapi perlu juga proses penyampaian pesan yang lebih baik untuk suatu langkah mewujudkan komunikasi secara internal yang baik dan maksimal didalam bekerja.

Komunikasi internal yang terbentuk di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri termasuk didalamnya komunikasi dari atasan kebawah, dimana pengertian atasan dan bawahan disini sebagai pimpinan dan karyawan yang saling berinteraksi, yang terjadi disebuah perusahaan. Komunikasi internal yang terbentuk merupakan suatu proses peningkatan efektifitas kinerja karyawan, dalam kasus merosotnya etos kerja karyawan dan hal-hal yang negatif dalam pola interaksi di dalam perusahaan salah satu faktornya adalah komunikasi internal yang tidak efektif yang di jalankan perusahaan.

Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan cara dalam memotivasi sekelompok orang dalam bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengaturan bisnis, kepemimpinan berarti mengarahkan pekerja dan kolega dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif didasarkan pada gagasan yang dikomunikasikan secara efektif kepada orang lain dengan cara melibatkan mereka untuk bertindak sesuai keinginan perusahaan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan dimana pimpinan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri memiliki sikap yang otoriter sehingga menimbulkan beberapa hal yang dapat membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman diantaranya :

1. Menghadirkan suasana yang kaku karena adanya sifat keras dari pemimpin.
2. Besarnya peluang untuk terjadi keluhan, dan pengunduran diri karena rasa tidak nyaman.
3. Adanya peluang untuk merasa tertekan jika adanya perbedaan antara pemimpin dan karyawan.
4. Minimnya kreativitas yang terbatas dari karyawan.
5. Menimbulkan keluhan, permusuhan dan adanya peluang terjadi perpindahan kerja karena bawahan tidak merasa nyaman.
6. Dominasi yang berlebihan membuat munculnya oposisi.
7. Disiplin yang terjadi bisa saja karena adanya rasa ketakutan

Masih banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh yang kurang baik didalam pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam bekerja. Pada dasarnya kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vasilitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Dari penjelasan latar belakang yang telah dibahas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara bagian Sektor Balai Pungut Duri.

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara bagian Sektor Balai Pungut Duri.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara bagian Sektor Balai Pungut Duri.
4. Apakah lingkungan kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara bagian Sektor Balai Pungut Duri.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara Bagian Sektor Balaia Pungut.Duri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara Bagian Sektor Balai Pungut Duri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara Bagian Sektor Balai Pungut Duri.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara Bagian Sektor Balai Pungut.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen. Khususnya berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan.
2. Bagi instansi, sebagai bahan masukan khususnya berhubungan dengan lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan Listrik Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang

masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2007:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Menurut *Bambang Kusriyanto* dalam *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9)* adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). *Faustino Cardosa Gomes* dalam *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9)* mengemukakan definisi **kinerja** sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan Menurut *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9)*, **kinerja** karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **kinerja** SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelengkapan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Unsur Penilaian Kerja

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut

1. **Prestasi.** Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
2. **Kedisiplinan.** Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. **Kreatifitas.** Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. **Bekerja sama.** Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja samadengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. **Kecakapan.** Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. **Tanggung jawab.** Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan

dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

2.1.4 Dimensi Kinerja

Adapun dimensi kinerja antara lain adalah :

1. *Quality of Output*, kinerja seseorang dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan.

2. **Quantity of Output**, kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seseorang dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah/kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak samadengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.
3. **Time at Work**, dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.
4. **Cooperation With Others' Work**, kinerja juga dinilai dari kemampuan seseorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerja lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

2.1.5 Indikator Kinerja

Selanjutnya menurut Sutrisno (2012) kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat kriteria yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan seperti memahami tugas, memiliki inovasi dan kreativitas

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti pencapaian target kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja.
3. Waktu kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan dapat memanfaatkan dengan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

Menurut *Bambang* Pengertian lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut *Sedarmayanti (2001:12)* Pengertian lingkungan kerja menurut adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika

manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu. Sedangkan *Hendiana* dalam *Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 46)* mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (*Isyandi, 2004*).

Mardiana dalam *Sofyandi (2008:66)* lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain:

1. Pengaturan penerangan tempat kerja.
2. Pengontrolan terhadap suara-suara gaduh.
3. Pengontrolan terhadap udara.
4. Pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja.
5. Pengontrolan keamanan tempat kerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan lengkapnya.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

- Lingkungan Kerja Langsung

Berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

- Lingkungan Kerja Perantara/Umum

Disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang harusnya tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri.

Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan *Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori w* dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya memebangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencaoi tujuan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006:63) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Terdapat saranan angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2004:287) menjelaskan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana akan menumbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan kedisiplinan kerja karyawan guna mencapai produktifitas.

Menurut *Tohardi (2002:132)* “jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negative terhadap para pekerja, yaitu dapat mengamankan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja. *Sedarmayanti (2004:46)* menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut *Ishak dan Tanjung (2003)*, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut *Keith Davis (1985:458)* mengemukakan bahwa “*Communication and understanding from one person to another person*”.

Komunikasi adalah pemindahan komunikasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). *Edwin B. Flipo (1976:448)* berpendapat bahwa *Communication is the act of inducing others to interpret an ideain the manner intended by the speaker or writer*". (Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis). Menurut *Andrew E. Sikula (1981:94)* mendefinisikan bahwa : *Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*". (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain). Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbul-simbul, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. *Purwanto (2003:3)*

Komunikasi adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin suatu perusahaan atau organisasi, dapat berkomunikasi dengan baik atau efektif. Pemimpin perusahaan harus dapat menyampaikan informasi secara jelas agar para bawahan dapat menerima secara baik dan dapat memahami apa yang pemimpin inginkan. Komunikasi adalah proses utama yang mendasari segala aspek operasional suatu organisasi (*baron, 2000*). Menurut *Wilson (2012)*, fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi.

2.3.2 Peranan Komunikasi Dalam Manajemen

Peran-peran Interpersonal dalam manajemen meliputi interaksi dengan supervisor, bawahan, manajer-manajer selevel, dan pihak-pihak lain diluar organisasi. Peran-peran pembuatan keputusan meminta manajer untuk mencari dan menggunakan informasi didalam proses pembuatan keputusan dan kemudian mengkomunikasikan keputusan-keputusan tersebut kepada orang lain. Peran informasi berfokus secara spesifik pada pengumpulan dan penyebaran informasi.

2.3.3 Bentuk-Bentuk Komunikasi

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar.

a. Berbicara dan menulis.

Berbicara atau komunikasi lisan merupakan suatu jenis komunikasi di mana seseorang mengucapkan pesan untuk diterima kepada orang yang dituju. Komunikasi ini biasanya diikuti dengan tatap muka, tetapi dapat pula tidak diikuti dengan tatap muka misalnya komunikasi lisan atau melalui telepon.

b. Mendengar dan membaca.

Dalam proses komunikasi, mendengarkan dan membaca dengan berbicara dan menulis merupakan mata uang bermata ganda.

Apabila komunikator berbicara maka audience menangkap pesan dengan mendengarkan, sedang apabila komunikator menulis maka audience menangkap pesan dengan membaca.

2. Komunikasi NonVerbal

Komunikasi NonVerbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata. (*Bovee dan Thill, 2003;4*). Komunikasi Nonverbal sering juga disebut Bahasa isyarat atau Bahasa diam (*silent language*)

Menurut *Mark Knap dalam Sutrisna Dewi 2007;8* , fungsi komunikasi nonverbal adalah:

- a. Meyakinkan apa yang diucapkan (*repetition*)
- b. Menunjukkan perasaan atau emosi yang tidak bias diutarakan dengan kata-kata (*substitution*)
- c. Menunjukkan jati diri sehingga orang lain bias mengenalnya (*identity*)
- d. Menambah atau melengkapi ucapan-ucapan yang dirasa belum sempurna.

2.3.4 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut *Sri Urip Haryati* (2006 : 5) unsur – unsur komunikasi meliputi :

- a. Unsur sumber Sumber ini dapat berupa perorangan seperti dalam komunikasi individual seseorang dengan seseorang atau seorang dengan beberapa orang.
- b. Unsur pesan Meliputi semua materi atau isi yang dikomunikasikan antara peserta-peserta dalam komunikasi, baik linguistic language maupun non linguistic language (verbal symbols ataupun non verbal symbols).
- c. Unsur penerima Merupakan sasaran komunikasi, bisa terdiri dari satu orang atau beberapa orang atau lembaga / organisasi.
- d. Unsur saluran Merupakan sarana dimana pesan – pesan disampaikan sehingga pesan – pesan itu bias
- e. Unsur Efek Merupakan hasil dari suatu kegiatan komunikasi, merupakan tujuan dari peserta – peserta di dalam proses komunikasi (baik sumber maupun penerima).

Dalam prakteknya kita tidak hanya berkomunikasi dengan katakata yang kita ucapkan, namun sering bahasa tubuh kita akan memberikan isyarat yang mungkin akan diterima dengan cara yang berbeda oleh lawan bicara kita. Karenanya penting dalam keluarga untuk juga belajar melihat

dan memperlihatkan bahasa tubuh yang memberi dukungan kepada katakata yang kita ucapkan.

2.3.5 Fungsi – Fungsi Komunikasi

Menurut *Robbins* (2006:310311), Komunikasi mempunyai empat fungsi dalam suatu organisasi yaitu :

1. Pengendalian
2. Motivasi
3. Pengungkapan emosional
4. Informasi

2.3.6 Indikator Komunikasi

Berikut adalah indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat komunikasi :

a. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum. Menurut Lewis (Arni, 2009:108). Komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan

kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

b. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan (Arni, 2009:116).

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (Arni, 2009:121).

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi atau kelompok melakukan aktifitas yang dikerjakan secara bersama-sama dengan setiap anggota kelompok tersebut. Sistem kerja dibentuk sedemikian rupa yang memiliki tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi itu. Dari sekian jumlah anggota kelompok maka ditunjuk pemimpin untuk memberikan arahan dan pengawasan agar organisasi dapat berjalan stabil.

Begitupun dalam lingkungan masyarakat dalam organisasi baik itu formal maupun informal, selalu ada satu orang yang ditunjuk dan dipercaya untuk mengarahkan mengawasi jalannya organisasi tersebut. Pemimpin yang dari segi psikologi, pengetahuan dan kecakapannya. Dan pemimpin inilah didapat istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Yulk (2001;3) mendefinisikan bahwa kepemimpinan itu mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruh yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membantu struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Menurut Linkert 1967; Yukl, 1971 dalam buku Yukl, (2001,98) kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan. Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberi orang lain pengaruh

tertentu terhadap keputusan pimpinan tersebut. Istilah lain yang dapat digunakan untuk menyebut aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Kepemimpinan partisipatif dalam dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda walaupun dapat digunakan bersama dengan perilaku tugas dan hubungan khusus.

Menurut Brantas (2009;130), bahwa kepemimpinan adalah individu manusiawinya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Seorang pimpinan dalam masa kritis harus melakukan konsultasi untuk mengkonsultasikan seluruh sumber dayanya agar tidak bercerai berai. Seorang pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang berbasiskan ciri universal. Seorang pemimpin, mempunyai perilaku pemimpin tatkala berada dalam kelompok kerja, menggunakan format kekuasaan dan pengaruh dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dan selalu menekankan perlunya konteks ruang dan waktu dimana kepemimpinan dilaksanakan. Pengalaman diatas membawa kita pada kenyataan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kualitas.

Kepemimpinan menurut Terry dalam bukunya yang berjudul "Principle Of Manajemen". Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (leadership is the activity).

Menurut Bangun (2012:340-341) mengatakan bahwa ada 4 unsur dalam kepemimpinan, antara lain:

1. Kumpulan Orang yaitu dalam satu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan akan terwujud.
2. Kekuasaan yaitu kemampuan ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya.
3. Mempengaruhi yaitu kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.
4. Nilai yaitu kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

Menurut Dubrin (2009;4) ada lima arti kepemimpinan yang sesungguhnya yaitu:

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah

3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons atau menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Nasution (2000;225) mengemukakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat, yaitu:

1. Mempunyai kelebihan melebihi orang lain
2. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar
3. Mau berkerja keras
4. Pandai bergaul
5. Member contoh berkerja dengan emengat pada bawahannya.
6. Memiliki integritas

Menurut salusu dalam Brantas, (2009:159) bahwa kepemimpinan juga tidak lepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Teoritik yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional
2. Ekonomis, yaitu nilai-nilai yang praktis, tertarik pada usaha akumulasi kekayaan
3. Estetika, yaitu tertarik kepada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri

4. Sosial, yaitu menaruh belas kasih kepada orang lain, simpatik, tidak mementingkan diri sendiri
5. Politis, berorientasi kepada kekuasaan dan melihat kompetensi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupan.
6. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

2.4.2 Konsep Dasar Kepemimpinan

Menurut Stogdill dalam Siswanto (2009; 153), batasan yang dilajukan adalah *Managerial Leadership as the process of directing and influencing the task related activities of grup members*. Kepemimpinan managerial sebagai proses pengarahan dan mempegaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok. Berdasarkan batasan diatas terdapat tiga implikasi yang perlu mendapat perhatian, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain atau bawahan. Karena sanggupan mereka untuk menerima pengarahan dari meneger, para bawahan membantu penegasan eksistensi menger dan memungkinkan proses kepemimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi otoritas yang tidak mungkin seimbang diantara manejer dan bawahan. Manejer memeilki otoritas untuk mengajarkan beberapa aktivitas bawahan, yang tidak mungkin dengan cara yang sama mengarahkan aktivitas manejer.

3. Disamping secara legal mampu memberikan para bawahan berupa perintah dan pengarahan, manajer juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai sifat kepemimpinannya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:165) dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberikan inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif terungghah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Pimpinan organisasi di era baru adalah visi yang akan memberi arah kemana organisasi akan dibawa. Dengan demikian siapapun yang akan mengemban tugas manajemen harus tetap menunjuk pada visi organisasi, dan menampilkan diri sebagai sosok yang visioner.

Menurut Daft (2006;326) situasi kepemimpinan dapat dianalisis dalam bentuk tiga elemen, yaitu:

1. Hubungan pemimpin anggota merujuk pada suasana kelompok dan sikap anggota-anggota terhadap pimpinan dan pemimpin dan penerima pimpinan. Ketika para bawahan mempercayai, menghormati dan memiliki keyakinan terhadap pemimpin, hubungan pemimpin dan anggota dianggap baik.
2. Stuktur tugas merujuk pada sejauh mana tugas-tugas yang dikerjakan oleh kelompok didefenisikan, melibatkan prosedur tertentu, dan memiliki tujuan yang jelas dan implisit. Tugas-tugas

rutin yang didefinisikan dengan baik, seperti tugas kumpulan pekerja, memiliki tingkat struktur yang tinggi.

3. Kekuasaan posisi adalah sejauh mana pemimpin memiliki kekuasaan formal atas para bawahannya.

Menurut Northouse (2013;23) daftar sifat yang panjang yang dimiliki atau dipupuk oleh seseorang bila mereka ingin dianggap oleh orang lain sebagai pemimpin, yaitu:

1. Kecerdasan yaitu sering juga disebut kemampuan intelektual secara positif terkait dengan kepemimpinan. Berdasarkan analisis mereka atas serangkaian kajian tentang kepemimpinan, Zaccaro et al. (2004) menemukan dukungan atas temuan bahwa pimpinan cenderung memiliki kecerdasan yang lebih tinggi, dibandingkan yang bahkan pemimpin.
2. Keyakinan diri adalah kemampuan untuk merasakan yakni dengan kemampuan dan keterampilan seseorang.
3. Ketakutan adalah hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan akan tersedia untuk memaksa diri mereka proaktif dan memiliki kemampuan untuk bertahan saat menghadapi hambatan.
4. Integritas adalah karakter penting kepemimpinan lainnya. Integritas adalah karakter kejujuran dan keteladanan.
5. Kemampuan bersosialisasi adalah kecenderungan pemimpin untuk mencari hubungan sosial yang menyenangkan.

Kepemimpinan juga memiliki fungsi menurut pandangan Lawrence R Jauch dan William F. Glueck dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009;166) fungsi utama seorang pemimpin adalah mengambil. Dapat disimpulkan ada lima aspek penting yang menjadi indikator fungsi dalam pengambilan keputusan stratejik, yaitu:

1. Rasionalisasi Hal ini diukur dari sisi manfaat maksimal, ketepatan, pemilihan alternatif, dan kepatian penetapan skala prioritas, dalam merealisasikan visi dan misi organisasi.
2. Relevansi. Hal ini dapat diukur dari tingkat kesesuaiannya dengan tujuan dan kebutuhan organisasional
3. Kepuasan. Hal ini dapat diukur dari tingkat penerimaan stakeholder, dampak positif dari keputusan, serta komitmen semua pihak dan mengimpetasiannya.
4. Fleksibilitas. Hal ini dapat diukur dari kesesuaiannya dengan situasi yang dihadapi, dan tingkat kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.
5. Komprehensif. Hal ini dapat diukur dari keluasaan cakupan permasalahan yang dapat diatasi.

2.6.2 Kriteria Kepemimpinan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:167-168) persyaratan utama untuk menjadi pemimpin dapat dilihat dari lima aspek, yaitu:

1. Dari aspek kepribadian (*personality*)

Untuk menjalankan tugas dengan sebaik baiknya dituntut persyaratan kepribadian yang mantap dan menunjukkan moralitas yang baik. Secara rinci dapat disebutkan bahwa peribadi seorang pimpinan harus menampilan sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bertakwa dan tawakal kepada Tuhan yang maha esa
- b. Memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi
- c. Tugas dan komitmen terhadap organisasi
- d. bersikap rendah hati (bertawadu), sederhana dan suku menolong.
- e. Sabar, pemaaf dan memiliki kestabilan emosi
- f. Berani mengambil keputusan yang tepat dengan cara tepat
- g. Berani bertanggung jawab secara arif, jujur fan adil
- h. Berani menghapi resiko dari keputusannya
- i. Berani memberikan kepercayaan dan dipercaya
- j. Berani menghargai prestasi orang lain dan memperbaiki kelemahan diri sendiri.
- k. Berani memprediksi masa depan (visioner)
- l. Berani menjadi *agen of change*, innovator dan brain power

2. Dari aspek kemampuan (*skill*)

- a. Keterampilan manejerial (*Menegerial skill*)
- b. Keterampilan konsep (*Conceptual skill*)
- c. Keterampilan hubungan insane (*Human relation skill*)

- d. Keterampilan teknis (*Technical skill*)
- e. Keterampilan dalam proses kelompok
- f. Keterampilan dalam implementasikan bidang-bidang manajemen baik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, proses operasi produksi, pemasaran keuangan, maupun yang terkait dengan sistem operasinya.

Pemimpin yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan benar serta menunjukkan fungsinya dengan baik dan benar serta menunjukkan sifat-sifat terpuji, cenderung akan disegani. Keberhasilan pemimpin bukan hanya dilihat dari kinerja serta prestasi dirinya sendiri dalam merealisasikan tugas bisnis dan menunjukkan organisasi, melainkan harus dilihat dari keberhasilan yang diraih oleh para pengikutnya. Dalam hal ini tentu membutuhkan dukungan kepribadian terpuji dan bermartabat, dengan menunjukkan kearifan sukap dalam membina kebersamaan (*silaturahmi*). Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang menanggung kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan pemimpin, yaitu:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan
4. Berani menghadapi tantangan
5. Proaktif menyambut peluang

6. Belajar dari pengalaman, sambil memperbaiki kesalahan
7. Mengembangkan dan motivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pimpinan profesional
9. Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking
10. Mengembangkan budaya mutu yang berorientasi pada continuous improvement (keizen)

Sejalan dengan indikator tersebut, James M. Kouzes et al. dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:169) menegemukakan teladan kepemimpinan yaitu:

1. Menjadi suri tauladan yang menyatukan perkataan dengan perbuatan
2. memberikan inspirasi
3. Menantang proses dan sikap menghadapi tantangan perubahan masa depan
4. Memampukan orang lain untuk bertindak
5. Membangkitkan semangat.

Menurut Daft (2006:318), usaha awal untuk memahami kepemimpinan terfokus pada karakteristik (traits) adalah karakteristik pribadi pemimpin, seperti intelegensi, nilai-nilai, dan penampilan.

2.4.4 Metode Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:62), metode ialah prosedur yang sistematis khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep, dilihat dari suatu pandangan tertentu. Metode juga disebut sebagai ncara bekerja, berbuat dan bertingkah laku khususnya dalam kegiatan-kegiatan kejiwaan atau mental. Sedangkan metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku peimpinan dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.

Menurut Ordway Tread dalam Kartono (2008;62), mengemukakan bahwa metode kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memberi perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja . Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawaban perintah dan swasta, bentuk instruksi ,komando ,peraturan tata tertib. standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi.

2. Memberi celaan atau pujian

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif

(benci,dendam,curiga,dan lain-lain).Celaan itu sebaiknya berisi teguran; dan dilakukan secara rahasia,dan tidak terbuka di muka banyak orang .Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya,dan bersedia memperbaiki perilakunya.

3. Memupuk tingkah laku peribadi pemimpin yang benar.

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya,menumbuhkan keraguan,kemuakan serta kecemburuan social.

4. Peka terhadap saran-saran.

Sifat pemimpin itu harus luas dan terbuka , dan pada saran-saran eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat orang lain,untuk kemudian mengkombinasikannya ide-ide sendiri.

5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok

Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern,perlu pemimpin yang bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya,dengan loyalitas tinggi dan kekompakkan yang utuh.

6. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.

Setiap kelompok akan mengembangkan tata cara dan tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri, yang harus ditaati oleh

seluruh anggota. Hal ini penting untuk membangkitkan rasa tanggung jawab ,uniformitas,dan disiplin kelompok.

7. Meredam kabar angin dan isu-isu tidak benar.

Kesatuan dan efektifitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desa-desus yang tidak benar ,beserta fitnahan-fitnahan dari luar yang diarahkan pada perorangan atau organisasi secara keseluruhan . Maka pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin dan memberikan peringatan keras atau sanksi tajam kepada orang-orang yang mempunyai rasa dendam ,mengalami frustasi dan mungkin tengah terganggu ingatannya,sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.

2.4.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat : sifat seorang pemimpin sngat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan : kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang

menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Watak : Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
4. Kepribadian : kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan dibuat dalam penelitian ini maka penulisan menggunakan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliian
1.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Jawa Barat pada bagian sumber daya manusia	X1 = Kepemimpinan Y = KinerjaKaryawan	Analisis Regresi Linier.	Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Arif Partono Presetio (2015)

No	Judul	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliiian
2.	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INDONESIA POWER SEMARANG	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja X4 = Disiplin Y = KinerjaKaryawan	Uji t, Uji F, Determenasi, Analisis Regresi Berganda.	Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Nicko Permana Putra (2013)
3.	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) penyaluran dan pusat pengatur beban sumatera medan.	X1 = Pelatihan X2= Pengembangan Y= Kinerja Karyawan	Uji t, Uji F, Analisis Regresi Berganda	Variabel pelatihan, dan pengembangan, berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Ari Cahyono (2012)
4.	Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. ADI MITRA PRATAMA SEMARANG	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja X4 = Kepemimpinans Y = Kinerja Karyawan	Uji t, Uji F, Determanasi, Analisis Regresi Berganda.	Variabel kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja,kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Agus Pratomo (2011)

No	Judul	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliiian
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo)	X1 = Kepemimpinan X2 = Komunikasi X3 = Disiplin Kerja X4 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji t, Uji F, Determanasi, Analisis Regresi Berganda.	Variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja, fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Fitri Cinta Utami (2014)

Sumber : Data Olahan Beberapa Jurnal 2020

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sofyan (Syafriana dan Manik, 2018) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi dalam Rahmadani (2016), kinerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Proses komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, vokal dan sebagainya. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

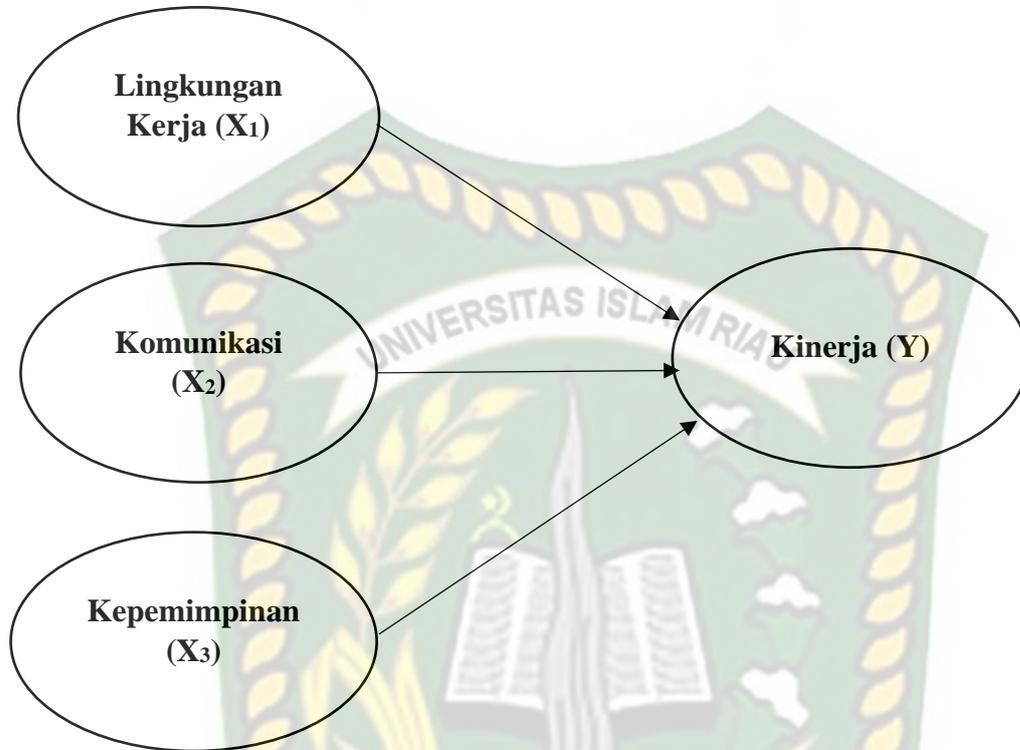
2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teori diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber Kerangka Pemikiran: Syafrina dan Manik (2018), Rahmadani (2016) dan Robbins dan Judge (2015)

2.8 Hipotesis

Penulis mengasumsikan dalam pengambilan keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut : **Diduga bahwa Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan mempunyai Pengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) Pembangkitan Listrik Tenaga Gas Bagian Sumatera Utara Sektor Desa Balai Pungut Kota Duri Kabupaten Bengkalis, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X₁) Lingkungan Kerja adalah salah satu factor yang memepengaruhi kinerja karyawan..	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja 2. Temperature atau suhu udara pada tempat kerja 3. Bau tidak sedap pada tempat kerja	Linkert
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan kerja karyawan 2. Keamanan pada tempat kerja	
2	Komunikasi (X₂) Komunikasi adalah dapat didefenisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi prilaku.	Komunkasi Keatas	1. Kepercayaan dengan atasan 2. Bergaul baik dengan atasan	Linkert
		Komunikasi Kebawah	1. Memiliki pernyataan positif 2. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat	
		Komunikasi Horizontal	1. Hubungan dengan rekan dapat memuaskan 2. Kejujuran	
3	Kepemimpinan (X₃)	Sifat	1. Memberikan intruksi	Linkert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Kepemimpinan adalah seluruh tindakan untuk mempengaruhi serta menguatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.		2. Memberikan penghargaan kepada karyawan	
		Kebiasaan	1. Loyalitas yang tinggi 2. Kekompakkan yang utuh	
		Watak	1. Memiliki kecerdasan	
		Kepribadian	1. Kewibawaan sebagai pemimpin 2. Kelancaran hubungan dalam berkomunikasi	
4	Kinerja (Y) Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur.	Kualitas	1. Memahami tugas 2. Hasil kerja	Linkert
		Kuantitas	1. Inovasi / kreativitas 2. Sikap / tindakan	
		Waktu Kerja	1. Penggunaan jam kerja	

Sumber : Jurnal

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemungkinan di Tarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (persero) Pembangkit Listrik Tenaga Gas Bagian Sumatera Utara Sektor Balai Pungut Duri.

Tabel 3.2
Data Karyawan

No	Nama Karyawan	Jabatan	Anggota
1.	Zulfikar Rambe	Manajer PLTG Duri	1 Orang
2.	Aditia Fernando Ginting	Pejabat pelaksana K3 dan keamanan	32 orang
3.	Endang Afria Darma	Pejabat pelaksana lingkungan	1 orang
4.	Alfurgan Halim	Supervisor pemeliharaan	17 orang
5.	Desy Arvina Penjaitan	Supervisor Administrasi	12 orang
6.	Riyan Saputra	Supervisor operasi shift A	7 orang
7.	Perdinan Lubis	Supervisor Operasi Shift B	6 Orang
8.	M. Amirul Ariffin	Supervisor Operasi Shift C	6 Orang
9.	Harris	Supervisor Operasi Shift D	6 Orang
Jumlah			88 Orang

Sumber : Kantor Pln (persero)

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah karyawan PT. PLN (persero) Pembangkit Listrik Tenaga Gas Bagian Sumatera Utara Sektor Balai Pungut Duri sebanyak yang diambil 42 orang sampel.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk

menjangkaunya, kurang dari 50 dan peneliti sanggup untuk menjangkau keseluruhan.

Tabel 3.3
Data Sampel Penelitian

No	Jabatan	Anggota
1.	Supervisor Pemeliharaan	17 Orang
2.	Supervisor Operasi Shift A	7 Orang
3.	Supervisor Operasi Shift B	6 Orang
4.	Supervisor Operasi Shift C	6 Orang
5.	Supervisor Operasi Shift D	6 Orang
Jumlah		42 Orang

Sumber : *Kantor Pln (persero)*

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini terbagi 2, yaitu

1. Data Primer yaitu data yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian dari data yang didapat dari hasil wawancara penulis bersama pihak instansi/perusahaan
2. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia diperoleh dari instansi/perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti Jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini terbagi 2, yaitu

1. Sumber Data Primer

Data primer dapat diperoleh data dengan pengamatan dan penelitian secara langsung dilapangan. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja di PT.PLN.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari sumber kedua, bukan dari pengamatan langsung, misalkan dari dokumen-dokumen perusahaan/instansi yang berkenan dengan masalah yang dibahas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesiner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumentasi-dokumentasi lainnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk melihat pengaruh Antara ketiga variable, menggunakan Regresi Linier Berganda yaitu dengan model :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

a= Konstanta

b₁= Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₂= Koefisien Regresi Komunikasi

b₃= Koefisien Regresi Kepemimpinan

X₁= Lingkungan Kerja

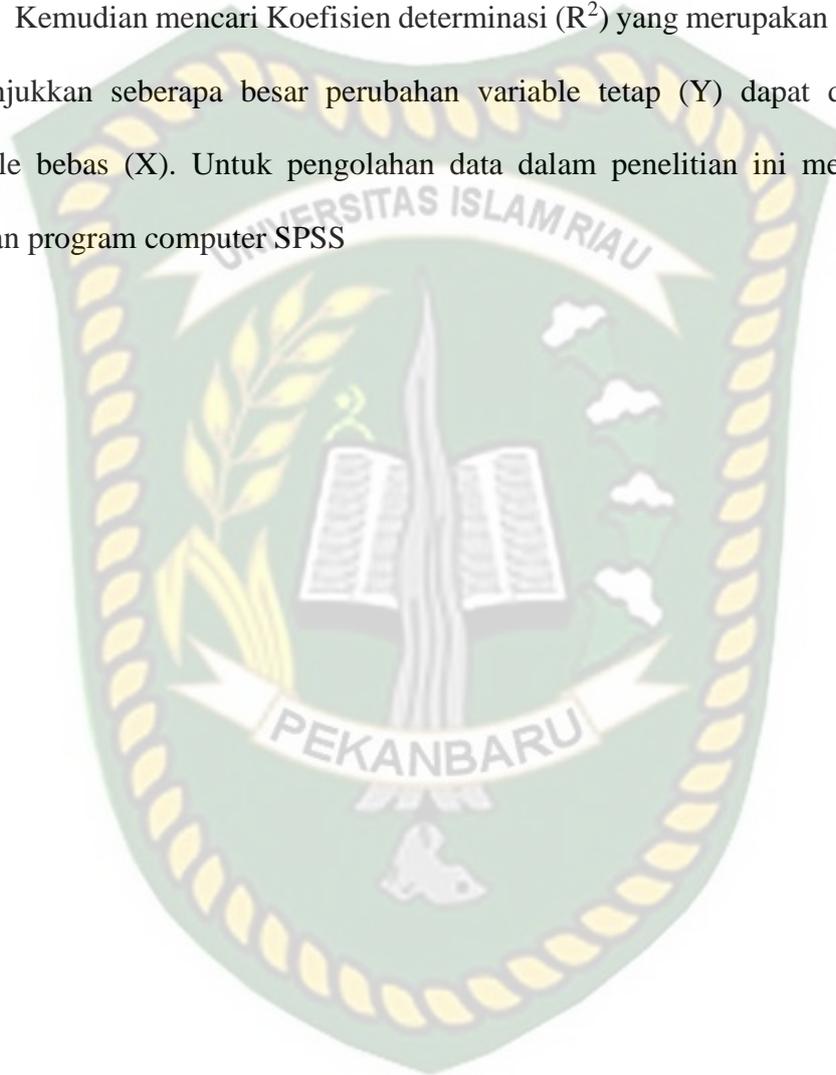
X₂= Komunikasi

X₃= Kepemimpinan

Y= Kinerja

E= Standar Error

Kemudian mencari Koefisien determinasi (R^2) yang merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variable tetap (Y) dapat dipengaruhi variable bebas (X). Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer SPSS



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejara Singkat

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT PLN (Persero) Nomor 193.K/010/DIR/2003. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT PLN (Persero) Nomor 178.K/010/DIR/2004, tertanggal 24 Agustus 2004, dibentuklah unit PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang khusus bertugas mengelola bidang pembangkitan di wilayah Sumatera Utara, Riau dan Nangroe Aceh Darussalam. Tujuannya agar pengelolaan bisnis pembangkitan lebih fokus dan efisien guna meningkatkan keandalan dan keamanan pasokan listrik masyarakat di wilayah Sumatera Bagian Utara.

Keberadaan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebenarnya berawal dari pelaksanaan reorganisasi di tubuh PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera di Sumatera sejalan dengan Surat Keputusan Direksi No.177.K/010/DIR/2004 tanggal 24 Agustus tentang Organisasi Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel) dan Surat Keputusan Direksi PLN No.179.K/010/DIR/2004, tanggal 24 Agustus 2004 tentang organisasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Sumatera. Artinya melalui keputusan tersebut, organisasi PLN yang bergerak dalam bidang pembangkitan di Sumatera dibuat menjadi dua bagian, yaitu pembangkitan Sumatera Bagian Utara

dan Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, di bidang penyaluran tergabung dalam satu unit yaitu P3B Sumatera.

4.2 Visi dan Misi

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi

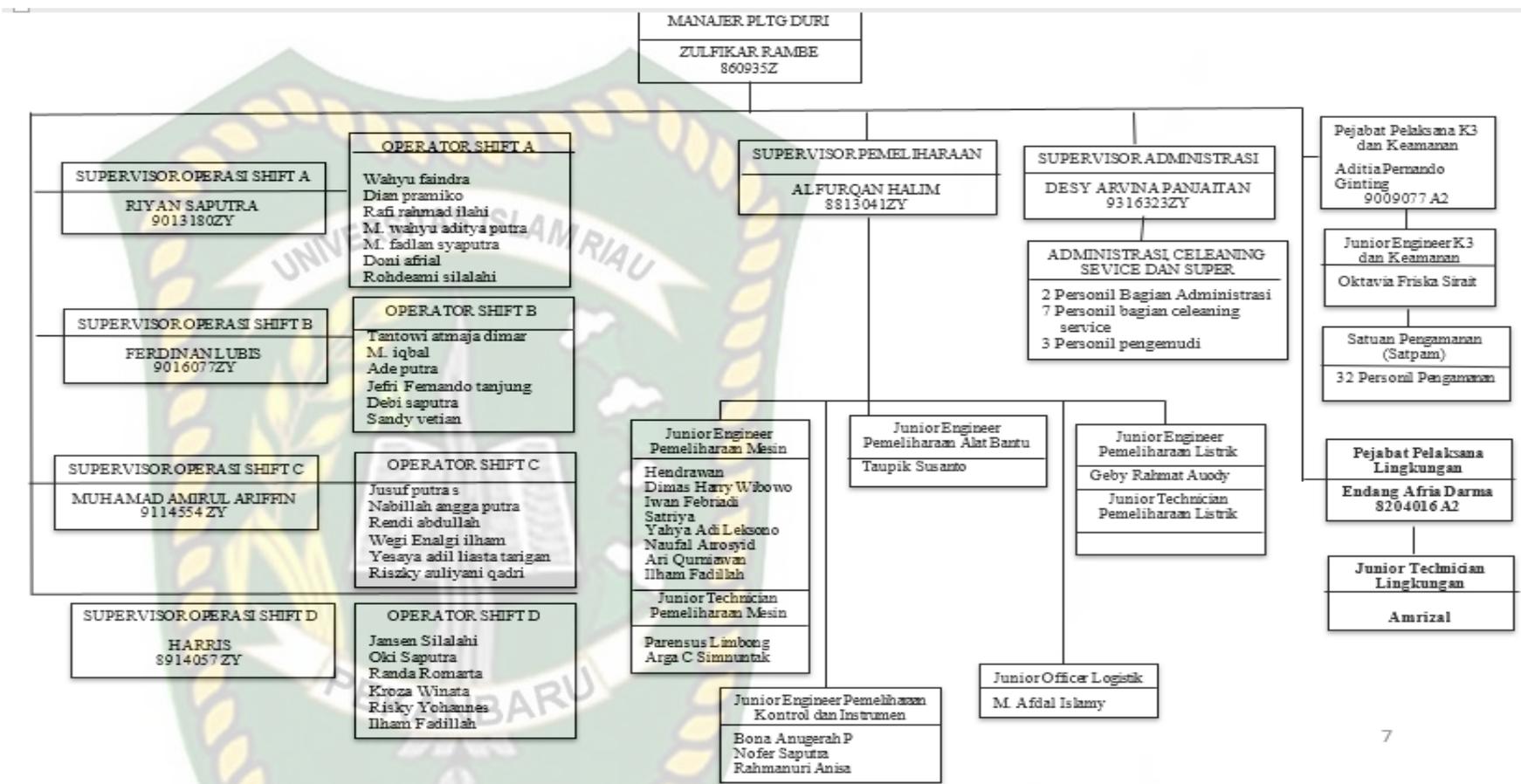
Adapun misi dari PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

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

Seperti halnya unit PLN lain, tata nilai yang dikembangkan dilingkungan adalah Saling Percaya, Integritas, Peduli, Pembelajar.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.4 Bidang Usaha

Dengan ditetapkannya keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 11.K/023/DIR/1996 tanggal 07 Februari 1996 tentang Pembentukan Unit Organisasi PT PLN (Persero) Sektor Pekanbaru di lingkungan PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara, maka dipandang perlu dibentuk Pengorganisasian Unit PT PLN (Persero) Sektor Pekanbaru. Organisasi Unit Sektor Pekanbaru mengelola Unit Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Kota Panjang, Unit Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTDG) Teluk Lembu serta Transmisi 150 KV dan Gardu-gardu Induk.

Kemudian untuk penyempurnaan lebih lanjut yang disesuaikan dengan unit bisnis, maka Pengorganisasian Unit PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Penyaluran Pekanbaru, berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru. Hal ini didasarkan pada Keputusan Direksi Nomor 178.K/010/DIR/2004 dan Nomor 299.K/DIR/2005. Sesuai dengan namanya maka Sektor Pembangkitan Pekanbaru hanya mengelola Unit PLTA Kota Panjang, Unit PLTDG Teluk Lembu dan PLTMG Balai Pungut Duri ditambah lagi beberapa PLTD dan PLTG Sewa, sedangkan transmisi 150 KV dan Gardu-gardu Induk dikelola oleh Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Sumatera.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penyebaran kusioner penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri. Penyebaran kusioner dilakukan terhadap 42 orang responden penelitian, Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut :

5.1 Identitas Responden Penelitian.

Berikut adalah hasil gambaran responden penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, umur, lama bekerja dan Pendidikan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki - laki	34	81
2	Perempuan	8	19
Jumlah		42	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 34 orang atau 81%, sementara karyawan perempuan berjumlah 8 orang atau 19%.

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 Tahun	4	9,5
2	26 – 30 Tahun	7	16,7
3	31 – 35 Tahun	12	28,6
4	36 – 40 Tahun	16	38,1
5	>41 Tahun	3	7,1
Jumlah		42	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri memiliki rentang umur antara 36 – 40 tahun dengan jumlah 16 orang atau 38,1%.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	5 Tahun	6	14,3
2	6 – 10 Tahun	12	28,6
3	11 – 15 Tahun	17	40,5
4	>15 Tahun	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri memiliki masa kerja diperusahaan selama 11 – 15 tahun dengan jumlah 17 orang atau 40,5%.

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	21	50
2	D3	7	16,7
3	S1	11	26,2
4	S2	3	7,1
Jumlah		42	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dimana meyoritas karyawan di di PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri memiliki latar belakang Pendidikan Sarjana.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji kualitas data instrument penelitian berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas :

5.2.1 Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji instrument yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.5
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Ket
1	Lingkungan Kerja	X1 ₁	0.666	>	0,304	Valid
2		X1 ₂	0.457	>	0,304	Valid
3		X1 ₃	0.815	>	0,304	Valid
4		X1 ₄	0.422	>	0,304	Valid
5		X1 ₅	0.673	>	0,304	Valid
6	Komunikasi	X2 ₁	0.611	>	0,304	Valid
7		X2 ₂	0.785	>	0,304	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Ket
8		X2 ₃	0.739	>	0,304	Valid
9		X2 ₄	0.875	>	0,304	Valid
10		X2 ₅	0.705	>	0,304	Valid
11		X2 ₆	0.536	>	0,304	Valid
12	Kepemimpinan	X3 ₁	0.869	>	0,304	Valid
13		X3 ₂	0.874	>	0,304	Valid
14		X3 ₃	0.832	>	0,304	Valid
15		X3 ₄	0.370	>	0,304	Valid
16		X3 ₅	0.653	>	0,304	Valid
17		X3 ₆	0.827	>	0,304	Valid
18		X3 ₇	0.847	>	0,304	Valid
19	Kinerja	Y ₀	0.609	>	0,304	Valid
20		Y ₂	0.860	>	0,304	Valid
21		Y ₃	0.912	>	0,304	Valid
22		Y ₄	0.724	>	0,304	Valid
23		Y ₅	0.858	>	0,304	Valid

Sumber Data Olahan 2021

Hasil uji validitas dimana nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,304 maka seluruh item pernyataan pada masing-masing valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji instrument yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Alpa	Nilai Cut Off	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,814	0,60	Reliabel
2	Komunikasi	0,899	0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,918	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,918	0,60	Reliabel

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai alpha yang dihasilkan oleh masing – masing responden lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Lingkungan Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan dari responden yang digunakan dalam penelitian berdasarkan masing – masing dimensi ini adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	33,3
	Setuju	4	14	56	33,3
	Cukup Setuju	3	8	24	19,0
	Tidak Setuju	2	6	12	14,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	162	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 33,3%. Responden

yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dengan adanya penerangan yang baik pada ruang kerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pencahayaan sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.8
Jawaban responden tentang kondisi suhu di ruangan kerja tidak mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	19	95	45,2
	Setuju	4	15	60	35,7
	Cukup Setuju	3	7	21	16,7
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	178	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau sebesar 35,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 16,7%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan suhu pada ruangan kerja juga dapat mempengaruhi kenyamanan

karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan waktu didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.9
Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya jauh dari bau yang tidak sedap

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	8	40	19,0
	Setuju	4	19	76	45,2
	Cukup Setuju	3	7	21	16,7
	Tidak Setuju	2	8	16	19,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	153	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 16,7%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja yang jauh dari bau yang tidak sedap juga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, karena lingkungan kerja yang nyaman akan membentuk semangat kerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10
Jawaban responden tentang hubungan kerja atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja berjalan dengan baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	11	55	26,2
	Setuju	4	16	64	38,1
	Cukup Setuju	3	14	42	33,3
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	163	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 26,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 38,1%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan adanya hubungan kerja yang baik, antara atasan dan bawahan dan antara sesama rekan kerja juga akan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 5.11
Jawaban responden tentang perusahaan menjamin kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	13	65	31,0
	Setuju	4	10	40	23,8
	Cukup Setuju	3	13	39	31,0
	Tidak Setuju	2	6	12	14,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	156	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, hal ini bertujuan agar karyawan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang ditetapkan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12
Rekapitulasi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	X ₁₁	14	14	8	6	0	42
2	X ₁₂	19	15	7	1	0	42
3	X ₁₃	8	19	7	8	0	42
4	X ₁₄	11	16	14	1	0	42
5	X ₁₅	13	10	13	6	0	42
Jumlah		65	74	49	22	0	210
Total Skor		325	296	147	44	0	812

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 5 \times 42 = 1.050$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 5 \times 42 = 210$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik	= 882 – 1.050
Baik	= 714 – 882
Cukup Baik	= 546 – 714
Tidak Baik	= 378 – 546
Sangat Tidak Baik	= 210 – 378

Total skor dari lingkungan kerja sebesar 812 dalam katagori baik dengan rentang skor sebesar **714 – 882**, hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memberikan dampak positif kepada karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungnya terhadap perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan yang aman dan nyaman akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja fisik dari penerangan, keadaan suhu udara dan adanya bau yang tidak sedap. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dimana adanya hubungan kerja yang baik serta keamanan dalam bekerja juga akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja.

5.3.2 Komunikasi

Berikut adalah hasil tanggapan mengenai komunikasi berdasarkan hasil penyebaran data dari masing – masing dimensi adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Keatas

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai komunikasi keatas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13
Jawaban responden tentang kepercayaan adalah hal yang penting dalam bekerja sama dengan rekan kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	50,0
	Setuju	4	9	36	21,4
	Cukup Setuju	3	10	30	23,8
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	175	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau sebesar 50%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 21,4%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan kepercayaan merupakan hal yang penting dalam bekerja, terutama dengan

rekan kerja. karena semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam bekerja maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 5.14
Jawaban responden tentang mampu bergaul dengan baik dengan sesama rekan kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	12	60	28,6
	Setuju	4	18	72	42,9
	Cukup Setuju	3	10	30	23,8
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	166	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau sebesar 42,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan kemampuan bergaul yang baik dengan rekan kerja akan sangat memberikan manfaat dalam bekerja, karena dengan adanya pergaulan yang baik diharapkan mampu memberikan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2. Komunikasi Kebawah

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai komunikasi kebawah adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15
Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengharapkan karyawan agar memiliki pendapat yang positif dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	10	50	23,8
	Setuju	4	17	68	40,5
	Cukup Setuju	3	14	42	33,3
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	162	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau sebesar 40,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki pendapat yang positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan yang dihadapi.

Tabel 5.16
Jawaban responden tentang hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan
rasa puas karyawan dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	13	65	31,0
	Setuju	4	13	52	31,0
	Cukup Setuju	3	13	39	31,0
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	162	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan hubungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang semakin maksimal.

3. Komunikasi Horizontal

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai komunikasi horizontal adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17

Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengharapkan karyawan untuk selalu berpikiran positif dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	12	60	28,6
	Setuju	4	16	64	38,1
	Cukup Setuju	3	11	33	26,2
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	163	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 38,1%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 26,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk dapat memiliki pola pikir yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.18

Jawaban responden tentang dalam bekerja kejujuran menjadi kunci utama dalam meningkatkan pencapaian kerja yang diharapkan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	12	60	28,6
	Setuju	4	19	76	45,2
	Cukup Setuju	3	9	27	21,4
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	167	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 21,4%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan kejujuran merupakan hal yang sangat penting didalam bekerja, karena dengan kejujuran diharapkan mampu memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komunikasi berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Komunikasi

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	X2 ₁	21	9	10	2	0	42
2	X2 ₂	12	18	10	2	0	42
3	X2 ₃	10	17	14	1	0	42
4	X2 ₄	13	13	13	3	0	42
5	X2 ₅	12	16	11	3	0	42
6	X2 ₆	12	19	9	2	0	42
Jumlah		80	92	67	13	0	252
Total Skor		400	368	201	26	0	995

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 6 \times 42 = 1.260$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 6 \times 42 = 252$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.260 - 252}{5} = 201,6$$

Untuk mengetahui tingkat komunikasi, maka dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.058,4 - 1.260$$

$$\text{Baik} = 856,8 - 1.058,4$$

$$\text{Cukup Baik} = 655,2 - 856,8$$

$$\text{Tidak Baik} = 453,6 - 655,2$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 252 - 453,6$$

Total skor dari komunikasi sebesar 995 dalam katagori baik dengan rentang skor sebesar **856,8 – 1.058,4** dari hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik natar pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja akan dangat berdampak terhadap pencapain kinerja yang diharapkan terutama didalam membangun hubungan kerja yang semakin baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Komunikasi yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, komunikasi yang baik seperti komunikasi yang terjadi diantara pimpinan ke karyawan atau karyawan ke atasan serta antara sesama karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan harapan perusahaan.

5.3.3 Kepemimpinan

Berikut adalah hasil tanggapan dari responden mengenai kempemimpinan berdasarkan masing – masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Sifat

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator sifat adalah sebagai berikut :

Tabel 5.20
Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan instruksi kepada saya sebelum melaksanakan tugas yang diberikan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	57,1
	Setuju	4	6	24	14,3
	Cukup Setuju	3	10	30	23,8
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	178	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau sebesar 57,1%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam melaksanakan pekerjaan pimpinan selalu memberikan instruksi dengan baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan standar pekerjaan.

Tabel 5.21
Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
	Setuju	4	13	52	31,0
	Cukup Setuju	3	6	18	14,3
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	176	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau sebesar 47,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

2. Kebiasaan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator kebiasaan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.22
Jawaban responden tentang pimpinan mengharapkan karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	19	95	45,2
	Setuju	4	12	48	28,6
	Cukup Setuju	3	11	33	26,2
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	176	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 26,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja, sehingga hal ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 5.23
Jawaban responden tentang pimpinan selalu membangun kerja sama yang baik dalam membentuk kekompakan yang utuh

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	12	60	28,6
	Setuju	4	16	64	38,1
	Cukup Setuju	3	11	33	26,2
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	163	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 38,1%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 26,2%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja perusahaan selalu berusaha membangun kerja sama yang baik sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang diharapkan.

3. Watak

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator watak adalah sebagai berikut :

Tabel 5.24

Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	12	60	28,6
	Setuju	4	19	76	45,2
	Cukup Setuju	3	8	24	19,0
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	166	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%.

Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan pimpinan yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi diharapkan mampu menyelesaikan setiap permasalahan kerja yang terjadi sehingga hal ini akan mempengaruhi pencapaian perusahaan.

4. Kepribadian

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator kepribadian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25
Jawaban responden tentang pimpinan memiliki wibawa yang tinggi dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
	Setuju	4	9	36	21,4
	Cukup Setuju	3	10	30	23,8
	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	172	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau sebesar 47,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 21,4%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 23,8%. Responden yang

menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, kewibawaan seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan, dengan adanya pimpinan yang berwibawa maka hal ini akan mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik.

Tabel 5.26
Jawaban responden tentang pimpinan selalu berusaha membangun hubungan komunikasi yang baik dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
	Setuju	4	13	52	31,0
	Cukup Setuju	3	8	24	19,0
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	178	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau sebesar 47,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja pimpinan selalu berusaha membangun hubungan komunikasi yang baik hal ini bertujuan agar setiap informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan dalam bekerja.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.27
Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	X3 ₁	24	6	10	2	0	42
2	X3 ₂	20	13	6	3	0	42
3	X3 ₃	19	12	11	0	0	42
4	X3 ₄	12	16	11	3	0	42
5	X3 ₅	12	19	8	3	0	42
6	X3 ₆	20	9	10	3	0	42
7	X3 ₇	20	13	8	1	0	42
Jumlah		127	88	64	15	0	294
Total Skor		635	352	192	30	0	1209

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 7 \times 42 = 1.470$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 7 \times 42 = 294$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.470 - 294}{5} = 235,2$$

Untuk mengetahui tingkat komunikasi organisasi, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik $= 1.234,8 - 1.470$

Baik $= 999,6 - 1.234,8$

Cukup Baik $= 764,4 - 999,6$

Tidak Baik $= 529,2 - 764,4$

Sangat Tidak Baik $= 294 - 529,2$

Total skor dari kepemimpinan sebesar 1.209 dalam katagori baik dengan rentang skor sebesar **999,6 – 1.234,8** hasil ini menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja, maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi setiap permasalahan dan memiliki kewibawaan yang tinggi dalam mengarahkan karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik. Pemimpin yang baik itu seperti, pemberian instruksi yang jelas mengenai pekerjaan yang diberikan. Pemimpinan juga bersikap loyal terhadap karyawan didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan membangun kekompakkan yang utuh. Pemimpin juga harus memiliki kecerdasan serta wibawa yang baik didalam memimpin sebuah perusahaan.

5.3.4 Kinerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai kinerja berdasarkan hasil penyebaran berdasarkan dimensi dari variabel sebagai berikut :

1. Kualitas

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai kualitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.28
Jawaban responden tentang kemampuan dalam memahami setiap tugas yang diberikan perusahaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	19	95	45,2
	Setuju	4	14	56	33,3
	Cukup Setuju	3	9	27	21,4
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	178	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 45,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 21,4%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk memahami setiap tugas yang diberikan perusahaan agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Tabel 5.29
Jawaban responden tentang hasil kerja yang terus meningkat setiap harinya

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	18	90	42,9
	Setuju	4	16	64	38,1
	Cukup Setuju	3	6	18	14,3
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	176	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau sebesar 42,9%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 38,1%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerjanya dari sebelumnya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai kuantitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.30
Jawaban responden tentang inovasi dan kreativitas yang tinggi dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
	Setuju	4	12	48	28,6
	Cukup Setuju	3	8	24	19,0
	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	176	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau sebesar 47,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau sebesar 19%. Responden yang

menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4,8% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja perusahaan selalu menuntut saya untuk berinovasi didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan perusahaan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 5.31
Jawaban responden tentang tindakan dan sikap yang profesional dalam menghadapi setiap permasalahan dalam bekerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
	Setuju	4	17	68	40,5
	Cukup Setuju	3	4	12	9,5
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	182	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau sebesar 47,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau sebesar 40,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 9,5%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja, perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki sikap dan tindakan profesional dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami dalam bekerja.

3. Waktu Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.32
Jawaban responden tentang memanfaatkan jam kerja dengan baik dan efisien

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	22	110	52,4
	Setuju	4	13	52	31,0
	Cukup Setuju	3	6	18	14,3
	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			42	182	100

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 42 orang responden penelitian, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau sebesar 52,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 31%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 14,3%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu dituntut untuk dapat memaksimalkan jam kerja dengan baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.33
Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Y ₁	19	14	9	0	0	42
2	Y ₂	18	16	6	2	0	42
3	Y ₃	20	12	8	2	0	42
4	Y ₄	20	17	4	1	0	42
5	Y ₅	22	13	6	1	0	42
Jumlah		99	72	33	6	0	210
Total Skor		495	288	99	12	0	894

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 5 \times 42 = 1.050$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 5 \times 42 = 210$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat kinerja, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik = 882 – 1.050

Baik = 714 – 882

Cukup Baik = 546 – 714

Tidak Baik = 378 – 546

Sangat Tidak Baik = 210 – 378

Total skor dari kinerja karyawan sebesar 894 dalam katagori sangat baik dengan rentang skor sebesar 882 – 1.050, hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang semakin baik akan berdampak terhadap pencapain perusahaan, maka dari itu perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang

sudah ditetapkan. Kinerja yang sangat baik seperti adanya kualitas dalam bekerja, karyawan mampu mencapai kuantitas yang diharapkan perusahaan serta karyawan mampu mengelola dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

5.4 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil analisis data penelitian berdasarkan hasil olahan data dari penyebaran kuisioner yang dilakukan :

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil penelitian mengenai analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 5.34
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.937	1.892		1.024	.312		
Lingkungan	.244	.098	.246	2.490	.017	.686	1.458
Komunikasi	.302	.131	.360	2.311	.026	.276	3.618
Kepemimpinan	.260	.100	.379	2.600	.013	.315	3.176

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 1,937 + 0,244X_1 + 0,302X_2 + 0,260X_3 + e$$

Adapun penjelasan mengenai persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,937. Menjelaskan bahwa jika seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan) diasumsikan bernilai 0 (nol) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 1,937 poin.
2. Nilai koefisien regresi 0,244. Menjelaskan bahwa jika variabel bebas (lingkungan kerja) mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,244 poin.
3. Nilai koefisien regresi 0,302. Menjelaskan bahwa jika variabel bebas (komunikasi) mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,302 poin.
4. Nilai koefisien regresi 0,260. Menjelaskan bahwa jika variabel bebas (kepemimpinan) mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,260 poin.

5.4.2 Uji t Parsial

Berikut adalah hasil uji hipotesis penelitian secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.35
Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.937	1.892		1.024	.312		
Lingkungan	.244	.098	.246	2.490	.017	.686	1.458
Komunikasi	.302	.131	.360	2.311	.026	.276	3.618
Kepemimpinan	.260	.100	.379	2.600	.013	.315	3.176

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Olahan SPSS 22

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 42 - 3 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,024$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

1. Nilai t hitung sebesar 2,490 > nilai t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri
2. Nilai t hitung sebesar 2,311 > nilai t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri
3. Nilai t hitung sebesar 2,600 > nilai t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri

5.4.3 Uji f Simultan

Berdasarkan uji regresi, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = Df_1 = 4 - 1 : Df_2 = 42 - 4$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 : Df2 = 38$$

$$F \text{ tabel} = 2,85$$

**Tabel 5.36 : Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.052	3	132.351	37.111	.000 ^a
	Residual	135.520	38	3.566		
	Total	532.571	41			

Sumber Data Olahan SPSS 22

Dari tabel 5.14 diatas diketahui F hitung sebesar 37,111 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 2,85. Dengan demikian diketahui F hitung (37,111) > F tabel (2,85) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

5.4.4 Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel 5.37 dibawah ini :

**Tabel 5.37 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.746	.725	1.88847	1.533

Sumber Data Olahan SPSS 22

Nilai Adjust R Square menjelaskan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,244 menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik diharapkan dapat memberikan dampak yang baik didalam peningkatan kinerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil rekapitulasi variabel lingkungan kerja sebesar 812 dalam katagori baik hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memberikan dampak positif kepada karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungnya terhadap perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan yang aman dan nyaman akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja fisik dari penerangan, keadaan suhu udara dan adanya bau yang tidak sedap. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dimana adanya hubungan kerja yang baik serta keamanan dalam bekerja juga akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja.

Dari hasil rekapitulasi dimana lingkungan kerja karyawan jauh dari bau yang tidak sedap memperoleh skor terendah, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja karyawan dekat dengan mesin penggerak yang mengeluarkan asap dan bau yang dapat mengganggu penciuman karyawan didalam bekerja. Sementara skor tertinggi pada indikator suhu udara yang baik diharapkan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan didalam bekerja.

Sementara dari hasil uji hipotesis penelitian dimana nilai t hitung sebesar 2,490 > nilai t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikasi sebesar $0,017 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Hasil penelitian ini dikuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengelolaan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak instansi pemerintahan agar tercapai tingkat produktifitas sebagaimana yang diharapkan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka perlu adanya saling komunikasi dengan baik sesama karyawan yang ada di perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta

tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sofyan (Syafrina dan Manik, 2018) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

5.5.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,302 menjelaskan bahwa komunikasi yang terbentuk dengan baik diantara atasan dan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja maka hal ini akan sangat memberikan pengaruh didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikuatkan dengan hasil rekapitulasi variabel komunikasi sebesar 995 dalam katagori baik, dari hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik natar pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja akan sangat berdampak terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan terutama didalam membangun hubungan kerja yang semakin baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Komunikasi yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, komunikasi yang baik seperti komunikasi yang terjadi diantara pimpinan ke karyawan atau karyawan ke atasan serta antara

sesama karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari hasil tanggapan dimana komunikasi kebawah masih menjadi kendala didalam menyampaikan setiap informasi yang diberikan kepada karyawan didalam bekerja seperti perusahaan mengharapkan adanya pendapat yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih belum baik dan kurangnya hubungan kerja yang baik dalam meningkatkan rasa puas dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Sementara skor tertinggi pada indikator adanya kepercayaan dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan baik antara atasan dan karyawan maupun dengan sesama karyawan yang diharapkan akan memberikan dampak yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil uji hipotesis penelitian dimana t hitung sebesar $2,311 >$ nilai t tabel sebesar $2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) dimana komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Komunikasi adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang

pemimpin suatu perusahaan atau organisasi, dapat berkomunikasi dengan baik atau efektif. Pemimpin perusahaan harus dapat menyampaikan informasi secara jelas agar para bawahan dapat menerima secara baik dan dapat memahami apa yang pemimpin inginkan.

Menurut Dewi dalam Rahmadani (2016), kinerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Proses komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, vokal dan sebagainya. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

5.5.3 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,260 menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh yang baik didalam peningkatan kinerja yang dihasilkan, dimana pemimpin memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Hal ini didukung dengan hasil rekapitulasi kepemimpinan sebesar 1.209 dalam katagori baik,

hasil ini menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja, maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi setiap permasalahan dan memiliki kewibawaan yang tinggi dalam mengarahkan karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik. Pemimpin yang baik itu seperti, pemberian instruksi yang jelas mengenai pekerjaan yang diberikan. Pemimpinan juga bersikap loyal terhadap karyawan didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan membangun kekompakkan yang utuh. Pemimpin juga harus memiliki kecerdasan serta wibawa yang baik didalam memimpin sebuah perusahaan.

Skor terendah dari tanggapan responden mengenai indikator pemimpin yang dirasa masih belum membangun hubungan kerja yang baik untuk membentuk kekompakan didalam bekerja, hal ini disebabkan karena sikap pemimpin yang otoriter dan keras dalam memberikan arahan kepada karyawan didalam bekerja. Sedangkan skor tertinggi mengenai pemimpin yang selalu mamberikan instruksi kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan serta membangun komunikasi yang baik didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dimana t hitung sebesar $2,600 >$ nilai t tabel sebesar $2,024$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,013 < 0,05$ maka dapat simpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Hasil ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2015) dan Putra (2013) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan adalah individu manusiawinya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Seorang pemimpin dalam masa kritis harus melakukan konsentrasasi untuk mengkonsultasikan seluruh sumber dayanya agar tidak bercerai berai. Seorang pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang berbasiskan ciri universal. Seorang pemimpin, mempunyai perilaku pemimpin tatkala berada dalam kelompok kerja, menggunakan format kekuasaan dan pengaruh dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dan selalu menekankan perlunya konteks ruang dan waktu dimana kepemimpinan dilaksanakan. Pengalaman diatas membawa kita pada kenyataan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kualitas.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

5.5.4 Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri.

Hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kinerja diperoleh total skor sebesar 894 dalam katagori sangat baik, hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang semakin baik akan berdampak terhadap pencapaian perusahaan, maka dari itu perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Kinerja yang sangat baik seperti adanya kualitas dalam bekerja, karyawan mampu mencapai kuantitas yang diharapkan perusahaan serta karyawan mampu mengelola dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Skor terendah pada indikator hasil kerja yang terus meningkatkan masih belum belum memberikan peningkatan kinerja yang diharapkan perusahaan, selain itu karyawan juga masih dirasa kurang memiliki inovasi didalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan skor tertinggi mengenai sikap karyawan yang selalu profesional didalam bekerja dan berusaha memanfaatkan jam kerja dengan baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sementara hasil pengujian hipotesis secara simultan dimana nilai F hitung (37,111) > F tabel (2,85) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri. Sementara nilai Adjust R Square menjelaskan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini dikuatkan dengan penelitian Utami (2015) yang menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memotivasi bawahannya dalam bekerja, serta adanya komunikasi yang terbentuk dengan baik yang diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Serta adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan harapan perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menjelaskan lingkungan kerja karyawan dalam katagori baik. Sementara hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang tercipta dengan aman dan nyaman dapat mendorong semangat kerja karyawan didalam bekerja.
2. Hasil analisis deskriptif menjelaskan komunikasi karyawan dalam katagori baik dengan. Sementara hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena komunikasi yang tercipta dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesame rekan kerja diharapkan dapat mendukung peningkatan hasil kerja yang akan dihasilkan sehingga kinerja dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Hasil analisis deskriptif menjelaskan kepemimpinan tergolong kedalam katagori baik. Sementara hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya pimpinan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam

bekerja diharapkan mampu memberikan arahan yang positif kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

4. Hasil analisis deskriptif menjelaskan kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri dalam katagori sangat baik. Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri. Sementara lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri sebesar 72,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Kepada PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan, salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang jauh dari aroma yang dapat memberikan dampak negatif terhadap pelaksanaan pekerjaan.
2. Kepada pimpinan PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri diharapkan dapat membangun komunikasi yang

lebih efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Terutama didalam mendorong karyawan dalam memberikan pernyataan positif untuk menyelesaikan permasalahan dan membangun komunikasi kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

3. Sementara dari kepemimpinan, disarankan kepada pemimpin PT.PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri agar lebih baik didalam membangun hubungan kerja sama yang efektif dengan karyawan.
4. Untuk kinerja, disarankan kepada karyawan PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sector Balai Pungut Duri agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik didalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.
5. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. 2009. *“Manajemen Bisnis”*. Jarkata : PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Devito, Andrew J. 2009. *” Leadership”*. Edisi Kedua Jakarta: Prenada Media Group.
- Effendi, Onang Uchjana. 2000. *”Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek”* .Bandung: Rosdakarta.
- Handoko Hani. 1998. *“ Metode-Metode Penilaian Kinerja”*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2002. *” Pemimpin dan Kepemimpinan “*. Jakarta: CV. Raja Wali.
- Nourthouse, Peter G. 2013. *” Kepemimpinan “*. Edisi Keenam Jakarta : PT Indeks.
- Rohim H Syaiful. 2009. *” Teori Komunikasi”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rusby Zulkifli. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Pekanbaru: PT Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak Payaman J. 2005. *“ Manajemen dan Evaluasi Kinerja”*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Solihin Ismail. 2009. *“Metode Penelitian Bisni”*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012, *” Kepemimpinan dalam Manajemen”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wayne R.Pace. 2006. *“Komunikasi Organisasi”*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarta.
- Wibowo, Dewi Felicia. 2006. *“Pengaruh peran Kepemimpinan”* . Universitas: Diponegoro Semarang.
- Yulk Gary. 2010. *“Kepemimpinan dalam Organisasi”*. Edisi Kelima Jakarta: PT Indeks.
- Yuniarsih, Tjuju, Prof.Dr., Dr. Suwanto, 2009. *” Manajemen Sumber Daya Manusia “*. Bandung : Alfabeta.
- Daft. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Irawan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Buchori Zainun. 2004. *Manajemen Perubahan, Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ishak Aren dan Hendri Tanjung. 2004. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sofyandi. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Isyandi. 2004. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Keith Davis. 1985. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sri Urip Haryati. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Dubrin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Brantas. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu