

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan

Author

Candra Nur Akbal¹, Syahnur Said^{2*}, Rusjdin³

Email

candranurakbal03@gmail.com

syahnur.said@umi.ac.id*

rusjdin.rusjdin@umi.ac.id

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia,

^{2*,3}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk : (1) menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, (2) menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, (3) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survei dan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan data primer melalui survei sebanyak 52 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Penelitian dilakukan dari bulan September sampai Oktober 2019. Data dianalisis dengan menggunakan program Statistikal Package for The Social Sciens (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia (SDM) dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang siap membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing, dengan bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju.

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat.

Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2010:112) “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan”. Pada PT. PLN (Persero)

Area Makassar Selatan dalam kurung waktu 2 tahun (2017-2018) hasil survei kinerja pegawai yang dilakukan secara internal di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan menunjukkan kinerja pegawai terhadap dimensi kepemimpinan mengalami penurunan dari semula 77% (2017) menjadi 74 % (2018).

Menurut Hasibuan (2011:95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi”. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2011 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Pada tahun 2016 hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat potensial, serta tahun 2017 sebesar 231,66 dan tahun 2018 bernilai 284,16 tergolong potensial, karena rata-rata penilaian kinerja karyawan belum ada optimal dan sangat optimal, disebabkan masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja para pekerja dan menentukan prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap tenaga operasional menjadi positif dan memberi dorongan untuk bekerja. Menurut Hamalik (2011:83) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Berikut lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan:

Tabel 1. Kualitas lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan

No	Jenis	Kondisi
1.	Suhu	Cukup baik
2.	Cahaya	Baik
3.	Hubungan antar-karyawan	Baik
4.	Kebisingan	Cukup baik
5.	Keamanan	Baik

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan tahun 2018

Pada tabel 1 yang menunjukkan lingkungan kerja secara umum sudah baik, tetapi untuk faktor suhu dan kebisingan dirasa belum optimal. Penyebaran suhu ruangan yang tidak merata berkaitan dengan kurangnya AC membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kebisingan di dalam kantor yang terjadi karena ruang kerja yang berdekatan membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Dari seorang pemimpin manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran dalam pencapaian tujuan, karena manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2013:5) adalah “proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”. Selanjutnya Noe dalam Harmono (2007:8) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan”. Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan untuk memperoleh dan mengelola sumber daya manusia agar lebih berkualitas demi meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga seorang pemimpin tanpa adanya manajemen yang baik serta bawahan yang berkualitas maka proses pencapaian tujuan akan terhenti.

Fahmi (2009:29) menyebutkan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang di inginkan”. Menurut Nawawi (2010:112)

“Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan yang dicapai seorang pemimpin”. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Menurut Rahmat (2016:61) “Kepemimpinan (leadership) ialah cara memimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan bersama”. Dan Menurut Priansa (2014:12). “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Menurut Robbins dalam Nitisemito (2016:122) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”. Menurut Susilo (2008:87) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan”.

Menurut Moskowitz dalam Handoko (2012:96) “Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku”. Menurut As’ad dalam Sudarmanto (2011:54) “Motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan”. Menurut Winardi (2009:32) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter”. Menurut Siagan (2014:87) “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya”. Menurut Wibowo (2016:32) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, dan biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hamalik (2011:83) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Menurut Handoko (2010:56) “Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik”. Menurut Sihotang (2006:34) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material”.

Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2005:165) berdasarkan pendekatan perilaku dalam manajemen, “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”. Menurut Wursanto (2007:50) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran”. Menurut Milner dalam Sutrisno (2010:170) “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Hasil penelitian terdahulu menjadi acuan pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu Juni Trisnowati, (2013), Ardansyah & Wasilawati (2014), Yuyuk & Rina Irawati (2014), Diah Indriani & Eddy (2015), Anwar & Abdul Haris (2015), Rahayu Puji Suci & Syafi’I Idrus (2015), bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat gap penelitian oleh Ambarwati Gustiatun (2015) dan Galih Rakasiwi (2014), bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan peluang untuk menguji kembali.

Kemudian Muh. Arifin (2015) menemukan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi dan merupakan sebuah celah melakukan kembali terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

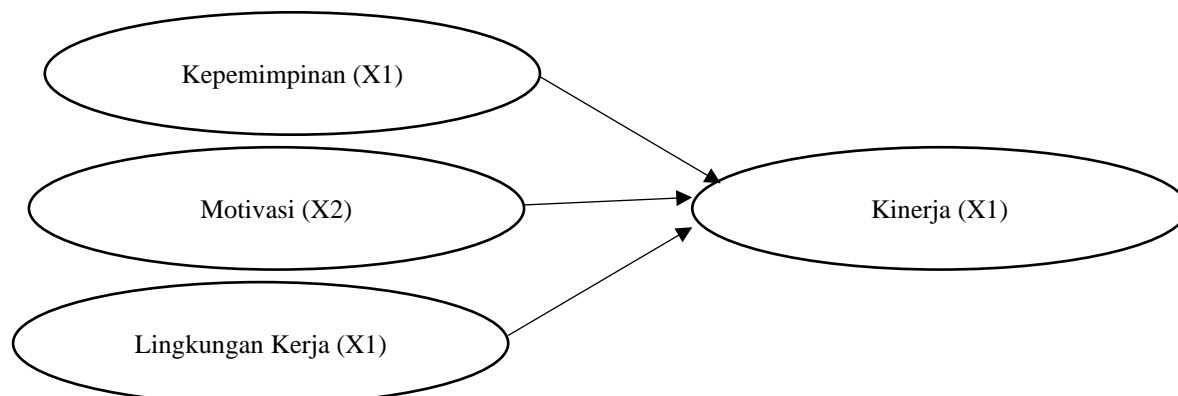
Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Imran Malik et al., 2011; Nunung & Masurip, 2011; Titi Riansari dkk. (2012), Diah & Eddy, 2015; Lies Sriati, 2016, Suroso (2016) dan Ambarwati (2015).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? dan (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menguji dan menjelaskan pengaruh simultan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (3) Menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan (4) Menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian ini akan lebih berdampak (1) Sebagai bahan masukan bagi PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, (2) Dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan pembandingan, tentang konsep yang terintegrasi antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dan (3) Bagi peneliti dapat memperluas wawasan dalam pengembangan keilmuan MSDM serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan (Y) pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero)

Area Makassar Selatan dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Sugiyono (2011:58) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Melihat populasi yang tidak terlalu besar yaitu jumlahnya kurang dari seratus orang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Sejalan dengan itu, menurut Arikunto (2006:120) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi subjek kurang dari 100, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode analisis secara valid dan reliabel. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda, Sugiyono (2011:82) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y =Kinerja karyawan
- X =Kepemimpinan
- X2 =Motivasi
- X3 =Lingkungan kerja
- B =Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ =Koefisien regresi
- e =Faktor kesalahan (error estimate)

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi, (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Data regresi berganda mengenai pengaruh kepemimpinan, motiivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.272	2.947		1.110	.272
	X1	.544	.135	.439	4.037	.000
	X2	.255	.091	.281	2.792	.007
	X3	.361	.134	.286	2.702	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel di atas diketahui nilai konstanta yaitu $\beta_0 = 3.272$, variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,544, variabel motivasi (X2) sebesar 0,255, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,361. Adapun bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.272 + 0,544X_1 + 0,255X_2 + 0,361X_3$$

Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 3.272$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,544, variabel motivasi sebesar (X2) 0,255, lingkungan kerja sebesar 0,361 tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 3,272.

Koefisien variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,544, artinya jika variabel independen motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) tetap dan variabel kepemimpinan (X1) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Semakin meningkat kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Koefisien variabel motivasi (X2) sebesar 0,255, artinya jika variabel independen kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X3) tetap dan variabel motivasi (X2) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,361, artinya jika variabel independen kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) tetap dan variabel lingkungan kerja (X3) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji- F), Pengujian secara simultan atau serempak bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil pengujian secara simultan (uji-F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.883	3	55.961	19.951	.000 ^a
	Residual	134.636	48	2.805		
	Total	302.519	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas diperoleh F hitung = 19.951 > F tabel = 2.798 serta memiliki tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan,

motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan terbukti diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji- T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Area Makassar Selatan. Hasil pengujian secara parsial (T-hitung) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil pengujian secara parsial (uji-T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.272	2.947		1.110	.272
	X1	.544	.135	.439	4.037	.000
	X2	.255	.091	.281	2.792	.007
	X3	.361	.134	.286	2.702	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil pengujian secara parsial pada tabel di atas dapat diuraikan (1) Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nilai t hitung = 4,037 > t tabel = 1,677 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan terbukti H1 diterima, (2) Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan nilai t hitung = 2,792 > t tabel = 1,677 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,007 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Area Makassar Selatan terbukti H2 diterima dan (3) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai t hitung = 2,702 > t tabel = 1,677 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan terbukti H3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, baik dengan menggunakan analisis deskriptif maupun menggunakan regresi linier berganda, maka selanjutnya dilakukan pembahasan setiap pengaruh X1, X2, X3 (kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan suatu perusahaan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan merupakan pencerminan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi, ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin dengan kata lain bahwa di dalam kehidupan perusahaan kepemimpinan mempunyai posisi strategis dan merupakan titik sentra dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi dengan indikator bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas, membangun hubungan baik dengan bawahan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dapat ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terkhususnya pada indikator Pimpinan membangun hubungan yang baik dengan bawahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darsan (2008) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pelatihan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan kabupaten Luwu. Pelatihan merupakan variabel secara parsial berpengaruh tidak signifikan, sedangkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Luwu.

Menurut Susilo (2008:87) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu di lakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan”.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan semangat kerja pegawai/karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu para pengambil kebijakan sayogianya mencermati bagaimana memberi motivasi kepada pegawai sehingga dengan pemberian motivasi yang dimaksud dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Artinya, apabila motivasi kerja diperbaiki dan ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan karyawan maka karyawan tersebut akan mendorong dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, terkhususnya pada indikator keamanan karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Susanto (2004) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Tipe Kepribadian Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Perusahaan Percetakan Bintang Pelajar Surakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada analisis berganda Regresi berganda antara variabel motivasi dan kepribadian dengan prestasi kerja hasil analisis yang diperoleh menunjukkan pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam teori Maslow digambarkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berjenjang, namun kebutuhan tersebut berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Apabila dicermati dengan baik maka teori Maslow menginspirasi bahwa kebutuhan manusia pada

tingkat yang lebih tinggi baru dapat dipenuhi setelah kebutuhan yang paling rendah terpenuhi. Dengan kata lain, manusia baru termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat rendah sudah terpenuhi.

Disisi lain menunjukkan bahwa pada umumnya manusia lebih banyak memikirkan tentang kebutuhan dasarnya (sandang, papan, dan pangan) dan sangat sedikit yang berpikir tentang kebutuhan yang paling tinggi (aktualisasi diri). Hal ini menggambarkan bahwa manusia pada umumnya bekerja hanya untuk mempertahankan hidup apalagi jika kemampuan dan keahlian yang dimilikinya hanya sebatas pada bagaimana bekerja untuk kelangsungan hidup melalui penghasilan yang diterimanya (gaji/upah).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa pendapat berkaitan dengan lingkungan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang akan bekerja dengan tenang dan konsentrasi dalam menghadapi pekerjaannya dan ini merupakan lingkungan kerja yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik. Salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pegawai dalam bekerja adalah kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif dengan alasan bagaimanapun juga kondisi kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan spirit dan motivasi yang tinggi kepada pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan (Sulaiman, 2002:25). Lebih lanjut dikatakan bahwa ada lima faktor yang sangat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut : lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, kondusif, jauh dari gangguan dan kebisingan, serta tersedianya sarana kerja yang memadai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Artinya, lingkungan kerja dalam hal ini indikator jauh dari gangguan kebisingan dan tersedianya sarana kerja yang memadai akan lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidah (2007) melakukan penelitian dengan judul “Tentang Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliya Di Kabupaten Gowa.”. Hasil penelitiannya adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat, kompensasi, lingkungan kerja, tanggungjawab, serta sikap kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tanggung jawab adalah merupakan variabel bebas secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pada beberapa Madrasah Aliyah di kabupaten Gowa.

Menurut Hamalik (2011:83) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap tenaga operasional menjadi positif dan memberi dorongan untuk bekerja, sebaliknya jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut, akibatnya dapat menurunkan prestasi kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, artinya

semakin bertambah motivasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal untuk menjadi pertimbangan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan sebagai berikut: (1) Diharapkan kepada pimpinan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, agar terus meningkatkan kepemimpinan pada indikator tanggung jawab dalam bekerja, (2) Diharapkan kepada pengambil kebijakan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan agar senantiasa meningkatkan motivasi karyawan dalam hal aktualisasi diri dan (3) Diharapkan kepada pengambil kebijakan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, agar lingkungan kerja menjadi perhatian untuk terus ditingkatkan terkhususnya pada suasana pada tempat kerja.

Referensi

- Ahmad, Rofiq. 2013. Psikologi Implementasinya Dalam Manajemen Lapangan. CV Sinar Mas. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Ketiga belas, edisi revisi VI : Rineka Cipta. Jakarta.
- Darsan. (2008), dengan judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu
- Dessler, Gary., 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks. Jakarta.
- Dharma, A. 2013. Manajemen Prestasi Kerja Dan Pedoman Praktis Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja. CV. Rajawali. Jakarta.
- Ermaya, Suradinata. 2005. Pemeimpin dan Kepemimpinan Pemerintah. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. . Jakarta.
- Fahmi, Muh. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Ghozali, Imam dan Anis Chariri. 2007. Teori Akuntansi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hafidah. (2007), dengan judul : Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliya Di Kabupaten Gowa.
- Halim, David. (2002), dengan judul: Analisis Kepemimpinan Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.
- Hamalik, Umar. 2011. Perencanaan dan Manajemen Pendidikan. Mandar Maju. Bandung.
- Handoko, T Hani . 2012. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.H., 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Harmono, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harmono. 2007. Evalusai Kinerja SDM. Cetakan keempat. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan, SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini., 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, CV. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara. A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. BPEE. Yogyakarta.
- Martoyo. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen.
- Mathis, Robert L. dan John H.Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2016, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa. 2014. Perilaku Organisasi Dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung.
- Rahmat. 2016. Perilaku Organisasi. Salemba Empat Jakarta.
- Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Vethzal 2009. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Vethzal. 2013. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Sihotang, Wasty. 2006. Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan. Cetakan kelima. Rineka Cipta. Bandung.
- Simamora, Henry 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dkk. 1995. Metode Penelitian Survey. LP3ES, Jakarta
- Sudarmanto, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. CV Alfabeta : Bandung.
- Sunarto. 2010. Motivasi Sumber Daya Manusia, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Susilo, Herman, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, H. 2010. Human Resource Management. 2 th Edition. The Dryden Press. USA.
- Suwatno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tri Sakti, Jakarta.
- Wibowo, 2016. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa Handayana. Prenhalindo. Jakarta.
- Widyanti. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Winardi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Resdakarya, Bandung.
- Wirawan, 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Wursanto. 2007. Dasar - Dasar Manajemen Personal (Personal Management). Pustaka Dian. Jakarta.