

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UPK BUKIT ASAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:
JAPNA OKTAVIANTO
NPM: 1801110543**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JAPNA OKTAVIANTO
Nomor Pokok/NIM : 1801110543
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARIR, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PLN (PERSERO) UPK BUKIT ASAM

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 29-09-2022 Pembimbing I : 
: Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN : 0222096301

Tanggal 15-09-2022 Pembimbing II : 
: H. Hisbullah Basri, SE., Msi
NIDN : 0212016201

09/PS/DFE/02



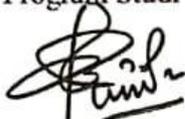
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, SE.Msi.Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

Mengetahui,

Ka. Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

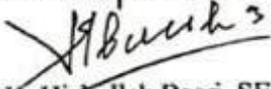
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JAPNA OKTAVIANTO
Nomor Pokok/NIM : 1801110543
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARIR, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PLN (PERSERO) UPK BUKIT ASAM

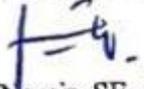
Penguji Skripsi:

Tanggal 29-09-2022 Ketua Penguji :  Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN : 0222096301

Tanggal 15-08-2022 Penguji I :  H. Hisbullah Basri, SE., Msi

NIDN : 0212016201

Tanggal 29-09-2022 Penguji II :  Lusia Nargis, SE., M.M

NIDN : 0222036101

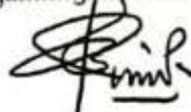
09/09/2022

Mengesahkan,


Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 29-09-2022

Dr. Msy. Mikial, S.E.M.Si.Ak.CA.CSRS.
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 29-09-2022


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Japna Oktavianto
Nomor Pokok/NIM : 1801110543
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahannya pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



Japna Oktavianto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kepemimpinan	11
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Teori Kepemimpinan.....	12
2.1.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	14
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	15
2.2 Pengembangan Karir	16
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	16
2.2.2 Tahap-Tahap Pengembangan Karir.....	18
2.2.3 Peranan Pengembangan Karir	19

2.2.4	Dimensi dan Indikator pengembangan Karir	20
2.3	Lingkungan Kerja.....	21
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	22
2.3.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	25
2.4	Disiplin Kerja	26
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.4.2	Tujuan Disiplin Kerja	27
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.4.4	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.5	Kinerja	30
2.5.1	Pengertian Kinerja	30
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	31
2.5.3	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	32
2.6	Hubungan Antara Variabel	33
2.7	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	37
2.8	Kerangka Pemikiran	39
2.9	Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN.....	41
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41
3.1.2	Waktu Penelitian	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1	Sumber Data.....	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel dan Sampling	46
3.4	Rancangan Penelitian	47

3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	48
3.5.1	Variabel.....	48
3.5.1	Definisi Operasional	49
3.6	Instrumen Penelitian	52
3.7	Uji Instrumen	53
3.7.1	Uji Validitas	53
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	54
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	55
3.8	Metode Analisa Data	56
3.8.1	Analisis Kuantitatif.....	56
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi	57
3.8.4	Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	58
3.9	Uji Hipotesis	58
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	58
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	63
4.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	65
4.1.3	Tata Nilai Perusahaan.....	66
4.1.4	Struktur Organisasi	68
4.1.5	Tugas dan Tanggung Jawab	69
4.1.6	Karakteristik Responden	76
4.1.6.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.1.6.2	Responden Berdasarkan Usia	77
4.1.6.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.1.6.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
4.1.7	Uji Instrumen	79
4.1.7.1	Uji Validitas.....	80

4.1.7.2	Uji Reliabilitas	84
4.1.8	Uji Asumsi Klasik	84
4.1.9	Analisis Data.....	88
4.1.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	88
4.1.9.2	Analisis Koefisien korelasi.....	89
4.1.9.3	Analisis Korelasi Determinasi (R^2).....	90
4.1.10	Uji Hipotesis	91
4.1.10.1	Uji Simultan (F).....	91
4.1.10.2	Uji Parsial (t).....	92
4.2	Pembahasan.....	94
4.2.1	Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 Terhadap Y.....	94
4.2.2	Pengaruh X_1 Terhadap Y	94
4.2.3	Pengaruh X_2 Terhadap Y	95
4.2.4	Pengaruh X_3 Terhadap Y	95
4.2.5	Pengaruh X_4 Terhadap Y	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1	Kesimpulan	96
5.1	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....		99
LAMPIRAN		101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	37
3.1 Waktu Penelitian	41
3.2 Jumlah Karyawan PT PLN (Persro) UPK Bukit Asam	46
3.3 Definisi Operasional Variabel	51
3.4 Bobot Dan Kategori Pengukuran Data.....	53
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	58
4.1 Karyawan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam Berdasarkan Jenis Kelamin. 77	
4.2 Karyawan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam Berdasarkan Usia	77
4.3 Karyawan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam Berdasarkan Pendidikan.....	78
4.4 Karyawan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam Berdasarkan Masa Kerja.....	79
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	80
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	81
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	82
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_4).....	82
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	83
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	90

4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	91
4.15 Hasil Uji Simultan (F).....	92
4.16 Hasil Uji Parsial (t)	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	39
4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.....	68
4.2 Normal Probability Plot.....	85
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

ABSTRAK

Japna Oktavianto. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,MM dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE., Msi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Pengembangan karier (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam berjumlah 55 sampel responden.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

$$Y = -1,080 - 0,204 X_1 + 0,250 X_2 + 0,287 X_3 + 0,745 X_4 + e.$$

Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan karir (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,003$ yang berarti kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$) artinya bahwa Kepemimpinan (X_1) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X_2 (Pengembangan karir) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa pengembangan karir (X_2) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X_3 (Lingkungan Kerja) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,002$ yang berarti kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_3) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Signifikansi pengaruh variabel X_4 (Disiplin Kerja) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa Disiplin Kerja (X_4) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku perusahaan di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berperan untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM 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. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Berbicara sumber daya manusia, seorang manajer perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja. Menurut Sinambela, manajemen sumber

daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja (Sinambela, 2018:7).

Menurut Prahartanto dalam (Riyanto, 2016) ada 15 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kepuasan karyawan, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku karyawan, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi. Adapun faktor lain menurut (Sedarmayanti, 2017) yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Pengembangan karir, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Lingkungan kerja, dan 10) Teknologi.

Menurut John Miner yang diterjemahkan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pendapat lain tentang kepemimpinan seperti menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:214) kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dari penjelasan di atas bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja

adalah pengembangan karir di mana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan pengembangan karir pada karyawan, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan, dengan kata lain salah satu indikator dalam meningkatkan pengembangan karir adalah melalui pelatihan atau training, adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan akan menyebabkan kinerja semakin meningkat.

Adapun pendapat lain yaitu menurut (Busro, 2018) pengembangan karir menjadi salah satu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Pengembangan karir masing-masing karyawan tentu tidak sama karena tergantung pada kemampuan karyawan dan hasil kerja selama bekerja di perusahaan. Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Dengan adanya penjelasan diatas bahwa hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan, pengembangan karir dipandang sangat perlu untuk dilakukan mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi

tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pengembangan karir yang merupakan kebutuhan organisasi dan menjadi hak setiap karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir, (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi, suasana dan situasi di mana karyawan melakukan proses pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja faktor penunjang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, kedisiplinan sangat penting dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Menurut Fererius Hetlan Muhyadin ; 2019) disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai disiplin dengan baik. Kedisiplinan berhubungan erat dengan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam sebagai badan usaha milik negara yang bergerak di bidang industri energi listrik merupakan perusahaan yang bisa dibilang memonopoli layanan listrik ke masyarakat di Indonesia artinya tidak ada perusahaan pesaing dengan kuantitas pelanggan serupa. Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam kinerja, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Ini disebabkan oleh masih kurangnya seorang pemimpin dalam meyakini dan memahami karakter karyawannya, dan pemimpin kurang memberikan motivasi terhadap apa yang dibutuhkan karyawannya. Formasi Tenaga Kerja (FTK) di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam yang masih kurang untuk handle pekerjaan.

Di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, di mana seorang manajer

hanya berfokus kepada bidang keahlian sumber daya manusia dan kurangnya pengetahuan tentang ilmu teknik, dalam memimpin para bawahannya harus mampu dalam segala bidang teknik maupun non teknik, memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan

Adapun pengembangan karir pada karyawan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam yang masih rendah dikarenakan karyawan yang tidak mau mengikuti uji kompetensi untuk kenaikan karirnya, masih ada karyawan yang belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya, dan karyawan yang takut akan jabatan baru karena belum siap untuk menduduki karir di jabatan tersebut, adapun alasan tertentu lainnya yaitu tidak siap untuk jauh dari keluarga karena apabila sudah menduduki jabatan akan dimutasikan ke seluruh unit kerja.

Berkaitan dengan lingkungan kerja di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, terbagi menjadi dua bagian yaitu pekerjaan yang dilakukan di dalam dan di luar ruangan kantor. Pekerjaan di dalam ruangan umumnya dilakukan oleh karyawan administrasi yang dilengkapi oleh perlengkapan kantor seperti komputer, kursi, meja, mesin faximile, dan fasilitas lainnya. Sementara pekerjaan di luar ruangan dilakukan oleh karyawan operator dan pemeliharaan, contohnya pekerjaan pemeliharaan mesin dilengkapi dengan tool set, WD40 (untuk menghilangkan karat), kain majun, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam di

mana keadaan fasilitas di dalam ruangan yang kurang baik seperti kursi, komputer, ATK dan tata cahaya yang kurang terang serta sirkulasi udara yang kurang baik di tempat kerja akan mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memperlambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kondisi tersebut maka akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas karyawan. Sementara lingkungan non fisik seperti Suasana kerja yang monoton, bising karena suara yang ditimbulkan oleh mesin pembangkit listrik serta getaran yang ditimbulkan oleh mesin pembangkit listrik. Selain itu lingkungan kerja non fisik yaitu di mana antara pemimpin dengan karyawan kurang adanya komunikasi yang baik, dan kurangnya perhatian dari atasan atau pempinan sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis.

Untuk disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, permasalahannya karyawan yang masih kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dan masih ada karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut, masih terdapat beberapa kendala diantaranya masih terdapat karyawan yang datang terlambat, karyawan yang menunda pekerjaan, meninggalkan ruangan tanpa alasan yang jelas pada waktu tertentu, dan karyawan yang belum menyadari akan keselamatan dan kesehatan kerja dalam penggunaan APD.

Berdasarkan pengamatan peneliti di tempat penelitian menyebutkan bahwa ada 4 (empat) faktor yang paling menonjol terkait faktor yang mempengaruhi kinerja di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam yaitu

Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diselesaikan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam?
2. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam?
3. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam ?
4. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam ?
5. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan PLN tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing: Riau.
- Agusria, dkk., 2020, “Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat”, Universitas Muhammadiyah Palembang: Palembang.
- Aljabar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Budi Utama: Yogyakarta.
- Anjarwati, Tri et.al., 2019, The Effect Of OSHA, Work Environment And Work Discipline On Employee Satisfaction And Employee Performance in PT Maspion Indonesia Palu, Archives of Business Research, 7(11), 14–20.
- Anoraga, Pandji, 2013, *Psikologi kepemimpinan*, Cetakan Kedua, Rhineka Cipta: Jakarta.
- Azwar, Saifudin, 2009, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dessler, Gar, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.
- Fabrini, Mella Diyani, 2020, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim: Riau Pekanbaru.
- Fabrini, Mella Diyanti, 2020. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT BNI Syariah kantor Cabang Pekanbaru)*", UIN Sultan Syarif Kasim: Riau.
- Firmansyah, Vidi. 2017, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Neuronworks Indonesia” Universitas Widyatama: Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hodgetts, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FIX_ROHMA.pdf (diakses 21 Mei 2022 jam 15.07)
- Kuncoro, Mudrajad, Ph.D (2013), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*,

Erlangga: Jakarta.

Malia, Nurul Mutiara Risqi, 2018, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan lingkungan kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*", Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Muhlis, dkk., 2019, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan PT. Suzuki Finance, Universitas Tadulako: Palu.

Permadi, I Made Yudi, "Pengaruh disiplin, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan" E-Jurnal Manajemen Unud, Juni, hal. 521-549.

Putra dan Bayu, 2019, "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika: Surabaya.

Riduwan, 2016, Pengantar Statistik Sosial, Alfabeta: Bandung.

Sanusi, Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat: Jakarta Selatan.

Soetopo, Hidayat, 2016, *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan)*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*, Cetakan Ketiga Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet: Bandung.

Sutrisno, Edy, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung.

Wursanto, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi I*, Andi Offset: Yogyakarta.