

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, VISI DAN MISI ORGANISASI, CARA KERJA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN UPT SURABAYA

Linta Untsa Sifa Dhana.*
Dr. Hj, Sri Rahayu, SE., MM.*
Dr. Wulandari Harjanti, S.SoS., SE., MM.*
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Abstrak

PT. PLN (Persero) memiliki banyak unit yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satu unit PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali serta Unit Pelaksana Transmisi Surabaya atau PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. PT. PLN (Persero) UIT JBTB Surabaya berperan sebagai salah satu unit pelaksana pemeliharaan transmisi dengan wilayah kerja UPT Surabaya, yang mencakup wilayah Surabaya dan Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja, Visi dan Misi Organisasi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Surabaya (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya).

Populasi penelitian ini adalah para pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya yang berjumlah 30 pegawai. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai atau dengan kata lain seluruhnya digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data digunakan oleh peneliti adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji T, dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya; (2) Visi dan misi organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya; (3) Cara kerja kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya; (4) Pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya; serta (5) Lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, serta pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Visi, Misi, Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja.

I. Pendahuluan

Era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan agar selalu meningkatkan kualitas pelayanan dengan profesional sesuai dengan bidangnya supaya usaha berjalan

1.1 Latar Belakang

sesuai yang diinginkan. Dengan berubahnya system teknologi dan arus informasi yang cukup pesat, sangat mendorong perkembangan usaha dalam menghasilkan suatu

produk ataupun layanan jasa yang bisa digunakan untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan dari konsumen dengan demikian akan tercipta suatu kepuasan untuk konsumen. Seorang pemimpin juga harus dapat mengimplementasikan kebijakan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dengan cara pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki. Baik sumberdaya produksi, keuangan, pemasaran maupun sumberdaya manusia. Namun dalam hal ini yang menjadi kebutuhan paling penting yaitu sumberdaya manusia karena manusia mempunyai perilaku, sifat, keinginan dan perilaku yang berbeda. Maka dari itu perlunya manajemen yang profesional dalam pengelolaannya agar pihak stakeholder mempunyai pemikiran yang sama demi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam Fahmi (2007) disebutkan bahwa kinerja merupakan perolehan hasil dari organisasi yang bersifat menguntungkan maupun tidak berorientasi pada keuntungan dari kurun waktu tertentu. Pentingnya kinerja seorang pegawai dalam perusahaan menjadikan hal ini perlu diperhatikan sehingga diketahui faktor yang mempengaruhinya.

Variabel penelitian meliputi lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri serta kinerja pegawai.

Faktor yang pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan pekerjaan karena lingkungan adalah bagian terpenting dalam beraktivitas. Dengan cara memperhatikan lingkungan kerja serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan suatu motivasi dan semangat bekerja. Lingkungan kerja yang memberi keamanan serta kenyamanan akan berdampak pada keoptimalan kinerja seorang pegawai. Sehingga bisa dipahami bahwasanya lingkungan kerja yakni keadaan

sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang diemban.

Faktor kedua yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah visi dan misi organisasi. Visi merupakan suatu impian, cita-cita, keinginan ataupun nilai inti dalam berorganisasi. Sedangkan misi yaitu tahap yang harus dilewati dalam pencapaian visi. Selain itu, misi juga memaparkan deskripsi mengapa suatu perusahaan berada ditengah masyarakat.

Faktor ketiga ialah cara kerja kepemimpinan. Menurut Tead et al., (2018) kepemimpinan adalah seni dalam memberikan pengaruh pada orang lain agar dapat bekerjasama dengan dasar kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Thoha (1995) gaya kepemimpinan yaitu pola sikap seorang pemimpin yang melekat keika sednag mempengaruhi timnya agar bertindak sesuai yang diekspektasikan

Faktor keempat yaitu pelatihan dan pengembangan diri yang mengarah pada cara dalam keahlian dan pengetahuan sebagai hasil dari pembelajaran terkait kompetensi spesifik yang berguna. Jusmaliani (2011) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses melatih seorang karyawan dengan ketrampilan dasar untuk melakukan pekerjaan.

Sementara pengembangan adalah persiapan individu dalam mengemban tanggungjawab yang berbeda dalam perusahaan. Handoko (2001) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan bermaksud untuk menyiapkan karyawan dalam memikul tanggungjawab dimasa yang akan datang. Pengembangan ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan SDM menurut pasal 9 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 yaitu

untuk memberikan bekal kemampuan kerja.

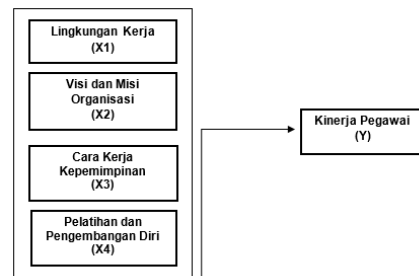
1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
2. Bagaimanahubungan visi dan misi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
3. Bagaimana hubungan cara kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
4. Bagaimana hubungan pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Bertujuan ntuk menguji serta menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.
2. Bertujuan untuk menguji serta menganalisis hubungan visi dan misi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.
3. Bertujuan untuk menguji serta menganalisis hubungan cara kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.
4. Bertujuan untuk menguji serta menganalisis hubungan pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

Berikut perumusan hipotesis dari judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Visi Dan Misi Organisasi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UPT Surabaya.
2. Visi dan misi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UPT Surabaya.
3. Cara kerja kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UPT Surabaya.
4. Pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UPT Surabaya.
5. Lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, dan pelatihan dan pengembangan diri secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

II. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Sistem penelitian mengaplikasikan cara kuantitatif sebab konsentrasi dari penelitian merupakan guna mengenal angka dari relasi Lingkungan Kerja, Visi

dan Misi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya.

Informasi Lapangan yang diterapkan yakni untuk mengenal ada tidaknya kekerabatan Lingkungan Kerja, Visi dan Misi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya dengan pengumpulan data mengaplikasikan serangkaian pertanyaan tertata dalam suatu daftar pertanyaan kuisisioner.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan *all* Pegawai PT PLN UPT Surabaya. Dimana populasi yang ada 30 responden Pegawai PT PLN UPT Surabaya.

Teladan penting bagi masyarakat. Ini terdiri dari beberapa orang menjelajahnya. Secara keseluruhan, beberapa, namun tidak semua, komponen masyarakat diperiksa. Dengan demikian contohnya adalah subkelompok atau subset dari populasi. Dengan berkonsentrasi pada contoh, para ilmuwan harus memiliki pilihan untuk mencapai penentuan yang dapat diringkas menjadi populasi ideal (Sekaran dan Bougie, 2016: 237).

Sampel yang diambil dari penelitian ini 30 responden karyawan PT PLN UPT Surabaya.

2.3 Deskripsi Operasional Variabel

Variabel adalah apa pun yang dapat mengambil nilai alternatif atau variabel. Kualitas dapat beragam dalam berbagai kesempatan untuk barang atau individu yang serupa, atau secara bersamaan untuk

berbagai barang atau individu (Sekaran dan Bougie, 2016: 72). Penelitian ini menggunakan 2 variabel, dengan detail berikut:

1. Variabel Independen (bebas) : Lingkungan Kerja (X1), Visi dan Misi Organisasi (X2), Cara Kerja Kepemimpinan (X3), Pelatihan dan Pengembangan Diri (X4).
2. Variabel Dependen (terikat) : Semangat Kerja (Y).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Sistem pengumpulan data menggunakan 2 metode ialah studi *Library Research* dan studi *Field Research*. Pengumpulan data primer dan sekunder dikerjakan dengan sistem :

1. Studi *Library Research* : diperoleh dari buku referensi guna sebagai referensi yang terdapat hubungannya dengan case yang diteliti.
2. Studi *Field Research* : pengambilan data langsung didalam objek penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data dengan cara *interview*, kuisisioner, mengamati dan analisis dokumen lebih diarahkan dalam tes konkret. Dalam teknik ini, penulis menganalisis data dalam bentuk profil perusahaan, sumber konten di jejaring sosial, buku literatur, jurnal penelitian, tesis sebelumnya dan sebagainya.

2.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Keterangan dari Sugiyono (2020), informasi yang penting ialah sumber informasi yang bisa memberikan informasi secara lugas pada pengumpul informasi. Informasi penting ini didapatkan melalui wawancara dengan subyek penelitian dan persepsi atau

persepsi langsung di lapangan. Menurut Husein Umar (2013:42) informasi penting adalah: "Informasi penting ialah sebuah informasi yang didapat dari sumber utama baik individu atau sekelompok individu seperti konsekuensi pertemuan atau efek samping dari menyelesaikan polling yang umumnya dilakukan oleh analis".

Keterangan dari Sugiyono (2020), data sekunder yakni sumber yang tidak memberikan data secara langsung ke pencari data, contohnya melalui laporan atau orang lain. Sumber data diskresi adalah sumber data korelatif yang memiliki kemampuan untuk menyempurnakan data yang dibutuhkan untuk data yang signifikan. Informasi opsional menurut Husein Umar (2020), yakni informasi yang sifatnya krusial yang sudah disiapkan menjadi tambahan serta diperkenalkan secara baik oleh pertemuan atau otoritas informasi penting, contohnya sebagai garis atau tabel.

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas

Tindakan yang memperlihatkan seberapa jauhnya alat penaksir dapat mengkuantifikasikan apa yang perlu diukur (Santosa, 2005:247). Tes legitimasi ditampilkan untuk mengukur seberapa benar tes atau instrumen itu. Suatu perkiraan dianggap sah jika memperkirakan tujuan secara akurat. Pengujian keabsahan informasi dalam review ini

dilakukan secara terukur dengan mencari hubungan antara setiap pertanyaan dan skor habis-habisan dengan Korelasi Product Moment Pearson.

Prasyarat legitimasi suatu hal adalah titik di mana koefisien r-tabel tidak di bawah 0,361. Dalam hal skor koneksi masing-masing instrumen dengan skor all out di bawah 0,361 maka hal-hal dalam instrumen ini disebut tidak valid. Secara keseluruhan, hal itu disimpan. Referensi standar untuk penilaian legitimasi yang lebih eksplisit yaitu:

<i>Criteria</i>	<i>Validity</i>
<i>Good</i>	0,50
<i>Acceptable</i>	0,30
<i>Marginal</i>	0,20
<i>Poor</i>	0,10

3.2 Uji Reliabilitas

Kegiatan yang menunjukkan konsistensi penilai dalam menilai efek insidental yang sebanding dalam berbagai kesempatan (Santosa, 2005: 251). Suatu survei harus bisa diandalkan bila reaksi tunggal atas sebuah pemeriksaan stabil atau solid dalam jangka yang lama. Sifat instrumen penilaian yang tegas dalam audit ini dicoba menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Sifat tegas dari variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan harus memuaskan bila Cronbach's Alpha bernilai > 0.60.

3.3 Uji Normalitas

Teori dalam tinjauan ini menggunakan wawasan parametrik mengingat fakta bahwa informasi yang akan diuji adalah sebagai proporsi. Uji keteraturan digunakan untuk memeriksa keteraturan faktor-faktor yang terkonsentrasi

pada apakah informasi tersebut biasanya disebarluaskan. Hal ini penting karena, seandainya informasi untuk setiap faktor tidak biasa, maka pada saat itu pengujian spekulasi tidak dapat menggunakan pengukuran parametrik (Sugiyono, 2012:173). Sebelum pengujian dilakukan, tingkat kepentingan atau keasliannya tidak diatur terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk membuat pengaturan pengujian untuk merealisasikan titik potong untuk memutuskan pilihan antara H_0 dan H_a . Pelaksanaan dari penelitian ini, tingkat signifikansi yang dipilih ialah 0,10 atau 10% dengan alasan bisa mengatasi hubungan antara unsur-unsur yang dipertimbangkan dan mengandung signifikansi. Oleh karenanya pembuat mengemukakan tingkat kebenaran senilai 0,90 atau 90%.

3.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas guna melihat adanya hubungan antara faktor bebas dalam model relaps, spesifik tempat kerja (X1), hierarki visi dan misi (X2), inisiatif kerja (X3), dan persiapan dan perbaikan diri (X4). Model relaps yang layak sepatutnya tidak adanya hubungan antara tempat kerja (X1), visi dan misi hierarkis (X2), kerja inisiatif (X3), dan persiapan dan pengembangan diri (X4). Dalam hal tempat kerja (X1), visi dan misi yang berwibawa (X2), pekerjaan administrasi (X3), dan persiapan dan pengembangan diri (X4) maka, pada saat itu, komponen ini tidak seimbang. Faktor genap merupakan faktor independen yang nilai hubungan antar elemen otonom = 0. Multikolinearitas bisa ditinjau berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Sesuai Imam Ghozali (2006: 97) cara mempersepsikan adanya multikolinearitas pada model backslide yaitu:

a. Dinyatakan bebas multikolineritas yakni bila VIF senilai ≤ 10 .

b. Dinyatakan bebas multikolineritas yakni bila Tolerance senilai $\geq 0,1$.

Santoso (2012:236) memaparkan bahwa rumus yang dipergunakan adalah :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas akan membuat penilaian koefisien relaps menjadi boros dan hasil penilaian menjadi lebih atau kurang dari yang seharusnya. Seperti yang ditunjukkan oleh Gujarati (2012:406), guna melihat terdapatnya heteroskedastisitas, dipergunakan uji Brank Spearman, untuk lebih spesifik dengan menghubungkan variabel otonom dengan nilai langsung dari hasil kekambuhan yang menetap. Dalam hal nilai koefisien koneksi antara faktor-faktor otonom dan nilai langsung dari kepentingan sisa adalah 100, maka pada titik itu terjadi heteroskedastisitas (fluktuasi residual tidak homogen).

3.6 Uji Linieritas

Fungsi dari pengujian linearitas guna melihat apakah kekhususan model dalam tinjauan eksak harus langsung, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2016). Alasan dinamis dalam uji linieritas bergantung pada kemungkinan adalah: Keadaan heteroskedastisitas akan membuat penilaian koefisien kekambuhan menjadi boros dan hasil penilaian menjadi kurang atau lebih dari apa pun yang seharusnya. Seperti yang ditunjukkan oleh Gujarati (2012:406), guna melihat terdapatnya heteroskedastisitas, dipergunakan uji Brank Spearman, khususnya dengan menghubungkan variabel otonom

dengan nilai langsung dari hasil relaps yang tersisa. Dalam hal nilai koefisien koneksi adalah 100 antara faktor-faktor otonom dan nilai langsung dari sisa penting, maka pada titik itu, terjadi heteroskedastisitas (perubahan residual tidak homogen).

3.7 Regresi Linier Berganda

Skala pengukuran digunakan pada analisis ini yaitu yang bersifat numerik atau kuantitatif baik untuk variabel terikat ataupun bebas. Sarwono (2013).

Penggunaan dari teknik analisis regresi berganda yakni guna melihat pengaruh lingkungan kerja (X1), visi dan misi organisasi (X2), kepemimpinan kerja (X3), dan pelatihan dan pengembangan diri (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda yang umum digunakan yaitu:

$$[Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e]$$

3.8 Uji Hipotesis

1. **Uji F** : Uji F pengujian terhadap signifikansi lingkungan kerja (X1), visi dan misi organisasi (X2), cara kerja kepemimpinan (X3), dan pelatihan dan pengembangan diri (X4) yang secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

H4: Lingkungan kerja (X1), visi dan misi organisasi (X2), cara kerja kepemimpinan (X3), dan pelatihan dan pengembangan diri (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya secara serempak memiliki pengaruh positif.

2. **Uji T** : Uji T guna melihat seberapa signifikan Lingkungan kerja (X1), visi dan misi organisasi (X2), cara kerja kepemimpinan (X3), dan pelatihan dan pengembangan diri (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial berpengaruh positif. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga visi dan misi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga cara kerja kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4 Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah dalam judul penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Visi Dan Misi Organisasi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya, maka pembahasan yang dapat penulis ambil adalah sebagai berikut :

4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya : lingkungan kerja fisik mempunyai rerata senilai 3,68, yakni berkategori tinggi. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik mempunyai rerata senilai 3,38, yakni berkategori sedang. Secara kesimpulan variabel lingkungan kerja berkategori sedang, dengan rerata

jawaban senilai 3,53, diterima atau terbukti.

4.2 Visi dan Misi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya : nilai inti mempunyai rata-rata senilai 2,75, yaitu berkategori sedang. Indikator tujuan inti mempunyai rata-rata senilai 2,77, yaitu berkategori sedang. Indikator berorientasi kedepan memiliki nilai dengan rata-rata 3,73, yaitu berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator inspiratif yaitu 4,10, atau berkategori tinggi. Indikator realistis memiliki nilai dengan rata-rata 4,00, yaitu berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator sasaran yaitu 4,10, atau berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator sejalan dengan visi yaitu 3,80, atau berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator jelas dan konkret yaitu 3,55, atau berkategori sedang. Serta rerata nilai dari indikator fleksibel yaitu 4,37, atau berkategori tinggi. Secara kesimpulan rerata nilai jawaban variabel visi dan misi organisasi adalah 3,69 atau berkategori tinggi, diterima atau terbukti

4.3 Pengaruh Cara Kerja Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya : pengaruh ideal/kharisma memiliki nilai dengan rata-rata 4,07, yaitu berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator stimulasi intelektual adalah 3,60, atau berkategori sedang. Rerata nilai dari indikator motivasi inspirasional adalah 3,63, atau berkategori sedang. Serta rerata nilai dari indikator pertimbangan individual adalah 4,25, atau berkategori tinggi. Secara kesimpulan rerata nilai jawaban dari

variabel cara kerja kepemimpinan yaitu 3,89 atau berkategori tinggi, diterima atau terbukti.

4.4 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya : kesesuaian materi pelatihan memiliki rerata nilai 4,30, yakni berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator metode pelatihan yang digunakan yakni 4,37, atau berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator sikap dan keterampilan instruktur yakni 4,43, atau berkategori tinggi. Serta rerata nilai dari indikator durasi waktu yakni 4,23, atau berkategori tinggi. Rerata nilai dari indikator fasilitas pendukung yaitu 4,13 yakni berkategori tinggi. Secara kesimpulan variabel pelatihan dan pengembangan diri memiliki jawaban rata-rata senilai 4,29 atau berkategori tinggi, diterima atau terbukti.

4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Visi dan Misi Organisasi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UPT Surabaya : Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan variabel lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan serta pelatihan dan pengembangan diri secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

5 Kesimpulan dan Saran

Menurut analisa dan hasil analisa yang sudah dibahas sebelumnya, karenanya bisa ditarik rangkuman simpulan sebagai jawaban kepada ke lima keadaan sulit dalam penelitian berikut :

5.1 Kesimpulan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Lingkungan kerja tempat bekerja para pegawai sudah cukup baik dan kondusif sehingga dampaknya terjadi peningkatan kinerja para pegawai.
2. Visi dan misi organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Pemahaman yang baik terhadap visi dan misi organisasi jika tidak diimbangi dengan kemampuan/skill dari masing-masing individu hal tersebut tidak akan memberikan dampak apapun terhadap kinerja para pegawai.
3. Cara kerja kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Cara kerja kepemimpinan dari para pimpinan perusahaan dirasa sudah baik oleh para pegawai, sehingga dampaknya terjadi peningkatan kinerja para pegawai.
4. Pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Program pelatihan dan pengembangan diri dari perusahaan selama ini sudah cukup baik, dan

dampaknya terjadi peningkatan kinerja para pegawai.

5. Lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, serta pelatihan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Lingkungan kerja yang kondusif, pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan yang baik, serta program pelatihan dan pengembangan diri yang kreatif dan inovatif hal tersebut terbukti mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja para pegawai.

5.2 Saran :

Saran peneliti untuk manajemen perusahaan yang kaitannya dengan lingkungan kerja yaitu agar perusahaan lebih meningkatkan pola komunikasi dan kedekatan para pegawai. Selain itu, agar perusahaan dapat lebih mengembangkan budaya perusahaan 5S yakni *shitsuke* (pembiasaan), *seiketsu* (pemantapan), *seiso* (pembersihan), *seiton* (penataan), dan *seiri* (pemilahan). Dengan adanya pengembangan budaya perusahaan secara tidak langsung akan meningkatkan modal psikologis karyawan sesuai dengan tujuan budaya perusahaan tersebut yaitu meningkatkan motivasi, ide dan rasa optimis Kewenangan visi dan misi yang dominan dalam asosiasi PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya

belum memadai untuk memastikan hubungan yang positif dengan pelaksanaan yang representatif. Beberapa variabel perlu ditingkatkan agar hasil kerja ditingkatkan, termasuk pekerjaan yang menantang perwakilan, secara spesifik memiliki opsi untuk menghadapi kesulitan, dengan memandu semua SDM ke tujuan utama, yang berarti memeriksa visi dan target, memusatkan perhatian pada kemampuan, kapasitas, dukungan dan penghargaan. Dipercaya bahwa inisiatif dapat mempertahankan gaya administrasi dengan membuat kemajuan atau berkembang secara berkala untuk bekerja pada sifat pelaksanaan pekerja. Program persiapan dan peningkatan perwakilan adalah faktor yang penting dalam dalam latihan bisnis sekarang ini. Maka dari hal tersebut, penataan program-program persiapan dan kemajuan para wakil rakyat perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan secara mengejutkan agar pelaksanaan yang ada saat ini dapat terus dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Organisasi harus fokus pada tujuan, suku cadang, bahan dan teknik untuk persiapan dan kemajuan sehingga pelaksanaan yang representatif akan dipertahankan dengan tepat dan secara mengejutkan lebih ditingkatkan dengan demikian pekerja merasa dihargai dan persyaratan mereka bisa lekas dipenuhi. Agar lebih memperluas pelaksanaan kerja pekerja, pengaturan persiapan dan pengembangan diri harus diubah sesuai tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Arman, S., 2008, *Visi Dan Misi*, Jakarta, The Global Source for Summaries & Reviews.
- Cintia, Elda & Gilang, Alini, 2016, *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I*, Bandung, Universitas Telkom.
- Coad, F. Alan, and Anthony J. Berry, 1998, *Transformational Leadership and Learning Orientation, Leadership and Organizational Development Journal*, Vol 19, No 3, pp.164-172.
- Ferdinand, A., 2006, *Metode penelitian manajemen (2nd ed.)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelimabelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta.
- Jackson, David, 2000, *Becoming Dynamic*, Macmillan Press LTD, London.
- Jumawan dan Martin Tanjung Mora, 2018, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol 3, No 3, pp.343 - 352

- Kandou, Erlin Emilia, 2013, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado), *Acta Diurna Komunikasi*, Vol 2, No 3, pp 1-12.
- Kunde, Jesper, 2000, *Cooperate Religion*, Prentice Hall, London.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. De, & Beek, A. J. Van Der., 2014, Construct validity of the individual work performance questionnaire, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 56, No 3, pp.331–337.
- Liawandy, F., Indiarti, S., dan Marzolina, 2014, Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru, Pekanbaru, Universitas Riau.
- Mangkunegara, A. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2009, *Manajemen sumber daya manusia*, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*, Alfabeta.
- Massie, Renaldy., Tewel, Bernhard., & Sendow, Greis., 2015, Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 15, No 05, pp. 635-645.
- Mathis R., dan Jackson J., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Muizu, Wa Ode Zusnita., Kaltum, Umi., dan Sule, Ernie T., 2019, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Indonesia*, Vol 2, No 1, pp. 61-78.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Modern*, Bandung, Alfabeta.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P., 2018, Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale, *International Journal of Quality & Reliability Management Factor*, Vol 35, No 10, pp. 2436–2449.
- Nanus, Burt, 1992, *Visionary Leadership*, San Fransisco, Jossey-Bass Publishers.
- Nitisemito, Alex S., 1992, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE UGM.
- Nurcahyo, R. Jati, 2015, Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”, *Jurnal Khasanah Ilmu*, Vol 6, No 2, pp. 87-94.
- Pangarso, Astadi. & Ramadhyanti, Vidi, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap (Studi Kasus Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung), Bandung, Universitas Telkom.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R., 2017, The effect of work environment, leadership style, and organizational culture

- towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol 59, No 6, pp.1337–1358.
- Perangin, Alder Manase, 2018, Analisis Faktor Pembentuk Budaya Organisasi (Visi, Misi, Dan Value) Terhadap Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Shandy Putra Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan, Indonesia.
- Petsri, C., 2014, The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: A case study of the information and communications technology business group, *Suthiparitha*, Vol 28, No 85, pp.145–160.
- Rachmawati, I. K., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Rahmawanti, Nela Pima, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8, No 2.
- Rahman, M. F. W., & Kistyanto, A., 2019, Hubungan antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 12, No 2, pp.410–429.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., 2009, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Sari, Rahmila., Muis, Mahlia., & Hamid, Nurdjannah, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar, *Jurnal Analisis*, Vol.1, No.1, pp.87 – 93
- Sastro, Ade Saputro., Sunaryo, Hadi., dan Khoirul, M., 2018, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru, Malang, Universitas Islam Malang.
- Schermerhorn, John R. Jr., 1999, *Management, Sixth Edition*, by John Wiley & Sons. In, United States of America.
- Sekaran, U., & Bougie, R., 2016, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (Seventh)*, John Wiley & Sons.
- Sianipar, Ars Nikson, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Unit Kampoeng Kopi Banaran Semarang), Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Indonesia.
- Sinaga, Alex Viktor P., 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) KCU Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.
- Sinambela, L. P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta, Bumi Aksara.

- Sinambela, Lijan P., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S., 2014, Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 (Edisi pertama), Jakarta, Bumi Angkasa.
- Suryantiko, Daru., dan Lumintang, Genita, 2018, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado), Jurnal EMBA, Vol 6, No 1, pp. 351-360
- Thoha, Miftah, 2013, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta, PT. Rajagrafindo.
- Yuki, 2015, Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta, Indeks.