

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB**



**Disusun Oleh :**

**INTANIA SALSABILLAH**

**01031481922043**

**AKUNTANSI (S1 ASAL D3)**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Universitas Sriwijaya*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB**

Disusun Oleh :

Nama : Intania Salsabillah  
NIM : 01031481922043  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Ketua

Tanggal : 07 April 2022



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196503111992032002

Anggota

Tanggal : 28 Maret 2022



Efva Octavina Donata G, S.E., M.Si., Ak  
NIP. 198610262015042002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB

Disusun Oleh :

Nama : Intania Salsabillah  
NIM : 01031481922043  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada Jumat, 28 Mei 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, Juni 2022

Ketua

Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196503111992032002

Anggota

Efva Octavina Donata G, S.E., M.Si., Ak  
NIP. 198610262015042002

Anggota

Achmad Soediro, S.E., M.Com., Ak  
NIP. 197902212003121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

ASLI  
JURUSAN AKUTANSI  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI  
30/06 2022

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak  
NIP. 197303171997031002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intania Salsabillah  
NIM : 01031481922043  
Jurusan : Akuntansi (S1 Asal D3)  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PLN (PERSERO) UIW S2JB**

Pembimbing:

Ketua : Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak  
Anggota : Efva Octavina Donata Gozali, S.E., M.Si., Ak  
Tanggal Ujian : 28 Mei 2022

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 21 Juni 2022



Intania Salsabillah

01031481922043

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *Motto*

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

**(QS. Al-Baqarah 286)**

“Never give up because beautiful things can be born from misery”

**(Bridgett Devoue)**

“Hidup harus seperti air yang mengalir harus bangkit menjadi yang lebih baik,  
jangan selalu berada di zona nyaman”

**(Penulis)**

### ***Kupersembahkan kepada:***

- Allah SWT
- Mami Papi Tercinta
- Adik-adikku Tersayang
- Para Dosen dan Staff
- Almamater
- Teman-teman Seperjuangan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB”**. Serta tak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad S.A.W yang kita harapkan safa’atnya di hari akhir.

Penulisan Laporan Akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama proses pengerjaan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dalam pengembangan skripsi ini baik berupa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.

5. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan saran yang berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Efva Octavina Donata Gozali, S.E., M.Si., Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan saran yang berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta para Staf Jurusan Akuntansi Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan membimbing penulis selama proses belajar mengajar.
8. Pimpinan dan karyawan PT PLN (Persero) WS2JB yang telah memberikan izin dalam pengambilan data untuk skripsi ini.
9. Kedua orang tua dan adik-adik yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, nasihat dan semangat serta doa untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta dukungan moral dan materil.
10. Teman-teman seperjuangan dari awal perkuliahan khususnya Dedek, Maulin, Pemijah, Mami Nadya, Indah yang senantiasa mau menerima keluh kesah saya selama perkuliahan hingga dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Teman-teman baik saya yang ada dikantor yaitu Mba Tyas, Mba Mentrik dan atasan saya Bu Gati yang telah banyak membantu saya selama perkuliahan dan memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/I akuntansi alih program D3-S1 Angkatan 2019
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Dengan ini penulis menyampaikan maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kekurangan dalam laporan akhir ini. Penulis sangat mengharapkan semoga Allah SWT dapat melimpahkan rahmat-Nya kepada mereka dan membalas segala kebaikan dan pengorbanan yang diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa/i jurusan akuntansi Universitas Sriwijaya.

Palembang, 22 Juni 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Intania Salsabillah', written in a cursive style.

Intania Salsabillah

## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB**

Oleh:

**INTANIA SALSABILLAH**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah PT PLN (Persero) UIW S2JB sebanyak 169 karyawan. Sampel dalam penelitian berjumlah 62 responden dengan menggunakan skala likert. Sumber data yang digunakan ialah data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Selanjutnya analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

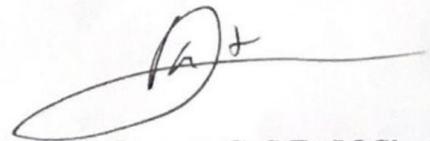
**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

**Ketua**



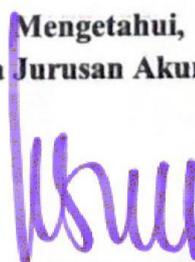
**Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak**  
NIP. 196503111992032002

**Anggota**



**Efva Octavina Donata G, S.E., M.Si., Ak**  
NIP. 198610262015042002

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi**



**Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak**  
NIP. 197303171997031002

## ABSTRACT

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND  
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT PLN (Persero) UIW S2JB**

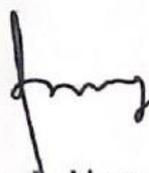
By:

**INTANIA SALSABILLAH**

*This research aims to analyzed the influence of leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance. The data in this study used quantitative descriptive statistical methods. The study population was employees of PT PLN (Persero) UIW S2JB, amounting to 169 employees. The sample used in this research was 62 respondents and data techniques were carried out using the Likert scale. The data source used primary data collected through questionnaire surveys. Furthermore, data that have been collected in this research were analyzed with classical assumption testing, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS version 25 applications. The results of this study indicate that 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational culture has no effect and is not significant on employee performance, and 3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance**

**Chairman**



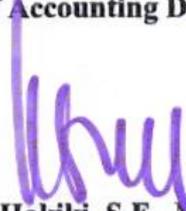
**Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak**  
NIP. 196503111992032002

**Member**



**Efva Octavina Donata G, S.E., M.Si., Ak**  
NIP. 198610262015042002

**Acknowledged by,  
Head of Accounting Departement**



**Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak**  
NIP. 197303171997031002

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Intania Salsabillah  
NIM : 01031481922043  
Jurusan : Akuntansi  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



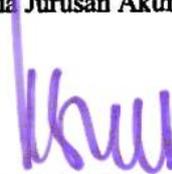
Hji. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak  
NIP. 196503111992032002

Anggota



Efva Octavina Donata G, S.E., M.Si., Ak  
NIP. 198610262015042002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak  
NIP. 197303171997031002

Nama : Intania Salsabillah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 23 Maret 1997  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Komp Griya Damai Indah Jl Wijaya Kesuma  
Blok N No. 20 Kel. Kenten Kec. Talang Kelapa  
Alamat E-mail : intaniasalsabillah23@gmail.com  
No. Hp : 081368249951  
Pendidikan Formal :  
• TK : TK Mandiri Palembang  
• SD : SD Yayasan IBA Palembang  
• SMP : SMPN 10 Palembang  
• SMA : SMAN 6 Palembang  
• Diploma III : D-III Akuntansi Politeknik Negeri Sriwijaya



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 <i>Contingency Theory</i> .....	10
2.2 Kinerja Karyawan .....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.3 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	16

2.3.3	Indikator Gaya Kepemimpinan .....	16
2.4	Budaya Organisasi .....	17
2.4.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	18
2.4.3	Indikator Budaya Organisasi .....	19
2.5	Motivasi Kerja.....	20
2.5.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	20
2.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	21
2.5.3	Indikator Budaya Organisasi .....	23
2.6	Penelitian Terdahulu .....	24
2.7	Hipotesis.....	29
2.7.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.7.2	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.7.3	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.8	Kerangka Pemikiran.....	32
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	34
3.2	Sumber Data .....	34
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4	Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1	Populasi .....	36
3.4.2	Sampel.....	37
3.5	Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1	Uji Validitas .....	39
3.5.2	Uji Reabilitas .....	40
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.5.4	Uji Regresi Berganda .....	42
3.5.5	Uji Parsial (Uji T).....	42

3.5.6	<u>Koefisien Determinasi</u> .....	43
3.6	<u>Variabel dan Definisi Operasional</u> .....	44
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1	Sejarah PT PLN (Persero)UIW S2JB.....	47
4.1.2	Visi dan Misi PT PLN (Persero) UIW S2JB .....	48
4.1.3	Struktur Organisasi.....	49
4.1.4	Analisis Statistik Deskriptif .....	50
4.1.4.1	Karakteristik Profil Responden .....	50
4.1.4.2	Uji Validitas .....	53
4.1.4.3	Uji Reliabilitas.....	56
4.1.4.4	Uji Asumsi Klasik .....	57
4.1.4.5	Uji Regresi Berganda .....	60
4.1.4.6	Uji T .....	62
4.1.4.7	Analisis Koefisien Determinasi.....	63
4.2	Pembahasan.....	64
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	69
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>71</b>
5.1	Kesimpulan .....	71
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	72
5.3	Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Tunggalan Pembayaran Pelanggan di PT PLN (Persero) UIW S2JB Periode 6 Bulan Terakhir di Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.1	Peneliti Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Poin Penilaian .....	35
Tabel 3.2	Populasi.....	36
Tabel 3.3	Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian .....	37
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.6	Tabel Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.7	Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.8	Uji <i>Glejser</i> Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.11	Uji T .....	60
Tabel 4.12	Analisis Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Kerangka Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIW S2JB.....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan poin utama dalam perusahaan yang dimana memiliki andil penuh agar perusahaan tetap berjalan dengan semestinya. Kesuksesan perusahaan juga bersangkutan dengan sumber daya manusia yang berkualitas guna memajukan perusahaan. (Siagian & Defrianti, 2018). Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengelola dari segala kegiatan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain, dapat dijadikan aspek yang amat berharga didalam suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut selaras dengan nilai-nilai utama (*core values*) dari sumber daya manusia BUMN atau lebih akrab disebut “AKHLAK”. Karyawan diharapkan dapat mengaplikasikan nilai-nilai yang terkandung untuk dijadikan acuan dalam bekerja maupun untuk kehidupan sehari-hari (BUMN, 2020). Apabila nilai-nilai tersebut dapat terimplentasikan dengan baik di lingkungan organisasi, maka akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan yang terus meningkat serta tujuan perusahaan pun akan tercapai (Maramis, 2013).

Kinerja karyawan menghasilkan produk kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Parashakti & Setiawan, 2019) yang menyebutkan, “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja karyawan yang baik bisa memberikan keyakinan yang absolut bagi perusahaan,

salah satunya terselesaikannya kewajiban yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika kewajiban tersebut diselesaikan dengan sebaik mungkin maka hasil yang akan diperoleh pun maksimal, sebaliknya jika karyawan mengerjakan tidak terampil/malas-malasan maka hasilnya tidak akan maksimal.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi dalam penentuan suatu kesuksesan suatu perusahaan, dengan adanya pemimpin yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya (Maramis, 2013). Peran pemimpin ialah membimbing serta memperkuat keahlian karyawannya dengan menggunakan teknik atau cara mereka masing-masing. Setiap pemimpin memiliki aturan dan trik yang berbeda dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mendapatkan respon/timbal balik dari karyawan (Tewal et al., 2017).

Sifat seorang pemimpin bisa diartikan dapat membentuk kebiasaan dari karyawannya. Seorang pemimpin diharapkan menjadi *role model* atau suri teladan bagi karyawan, sehingga mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik (PT.PLN, 2020). Salah satu contoh penerapannya adalah apabila seorang pemimpin disuatu organisasi dikenal sebagai orang yang tegas, *ulet* dan tepat waktu. Secara tidak langsung akan memicu karyawannya untuk mengikuti pola si pemimpin. Karena pada dasarnya, seorang karyawan akan mencontoh dan menerapkan apa yang ia lihat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan riset yang telah dilakukan oleh (Mufidah, 2018).

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dilihat dari budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan (Arisna, 2021). Budaya organisasi dapat memberikan rasa percaya diri dan keyakinan pada karyawan untuk tetap

menyelesaikan tanggung jawab dengan optimal, sehingga nantinya berpengaruh ke kinerjanya yang melambung tinggi (Meutia, 2017). Budaya perusahaan merupakan pandangan, persepsi, kebiasaan dan aturan yang berlangsung disuatu perusahaan secara terus menerus, yang akhirnya menjadi sebuah citra dan jati diri dari suatu perusahaan (PT.PLN, 2020). Apabila budaya organisasi dapat diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh setiap individu maka akan menimbulkan rasa keterikatan dan tanggung jawab untuk tetap menjalankan nilai-nilai tersebut (Tewal et al., 2017). Pernyataan tersebut sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh (Mardianti & Tatasari, 2021).

Kinerja karyawan pun tak luput dari motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi dapat diartikan seperti proses yang menggambarkan kesungguhan atau keseriusan seseorang dalam menggapai apa yang ia targetkan (Robbins & Judge, 2015). Pemicu seseorang untuk bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan bisa karena faktor kebutuhan yang belum terlaksana dengan diiringi dorongan serta tujuan mengapa ia harus mencapai ke titik tersebut, biasanya karena ingin mendapatkan imbalan (Tewal et al., 2017). Dengan kata lain, semakin kuat motivasi kerja seseorang maka akan berdampak ke kinerja karyawan yang semakin maksimal (A. P. Lestari, 2020).

Disisi lain motivasi juga dapat memberikan semangat pada karyawan bagaimana untuk tetap *survive* atau mempertahankan posisinya di perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil riset yang telah dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019), ditemukan bahwa adanya kepuasan karyawan dengan gaji yang telah diberikan perusahaan. Pada kasus ini bisa diartikan bahwa seseorang memiliki rasa takut akan mendapatkan penilaian buruk yang akan mengorbankan posisinya.

Dengan melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis akan melakukan pengujian untuk menguji hasil penelitian dalam mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB.

Perusahaan BUMN yang memiliki andil penuh terhadap listrik nasional adalah PT PLN (Persero). Oleh karena itu, perusahaan ini memiliki kekuasaan sehubungan dengan penjualan serta pendistribusian listrik yang ada di Indonesia, sesuai dengan Undang-undang 30 Tahun 2009 tentang Ketenagarlistrikan. Seiring berkembangnya waktu kebutuhan listrik di Indonesia akan terus meningkat, PT PLN (Persero) dituntut agar harus bisa mencukupi permintaan masyarakat dan mengupayakan produktivitas pelayanan. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB ialah perusahaan yang membawahi tiga provinsi yaitu Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Sebagai unit induk memiliki tugas untuk menyediakan energi listrik kepada masyarakat dengan jumlah yang cukup dan kualitas yang baik terkhusus di wilayah S2JB. Tetapi didalam pelaksanaannya, PT PLN (Persero) UIW S2JB belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Dibuktikan dengan informasi yang diperoleh pada (DetikSumsel, 2021), keluhan masyarakat yang merasa kecewa dengan pelayanan PLN UIW S2JB karena adanya tindakan kesewenangan petugas PLN terhadap masyarakat. Fenomena lain yang peneliti temukan pada PT PLN UIW S2JB adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Tunggakan Pembayaran Pelanggan di PT PLN (Persero) UIW S2JB**  
**Periode 6 Bulan Terakhir di Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pelanggan	Total (Rupiah)
Januari	190.248	64.646.731.093
Februari	186.489	60.815.203.923
Maret	141.512	39.404.878.285
April	273.224	42.733.371.356
Mei	224.781	43.940.442.266
Juni	192.188	32.563.128.968

Sumber: PT PLN (Persero) UIW S2JB, 2022

Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UIW S2JB setiap bulannya dalam tahun 2021 pembayaran tunggakan oleh pelanggan mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan belum sesuai apa yang diminta perusahaan. Temuan yang didapat pada riset (Sastra, 2020) bahwa tunggakan pelanggan ialah salah satu hasil secara kuantitatif yang terukur untuk menandakan kinerjanya, semakin kecil jumlah pelanggan yang menunggak maka semakin tinggi kualitas dari karyawan.

Hubungan dengan gaya kepemimpinan ialah atasan kurang memiliki ketegasan kepada bawahannya, seperti adanya hubungan istimewa terhadap pimpinan atau pejabat sehingga adanya pilih kasih antara karyawan yang memiliki relasi dan tidak. Hubungan dengan budaya organisasi apabila karyawan yang mengimplementasikan budaya kerja yang ditetapkan perusahaan maka ia akan tetap bekerja semaksimal mungkin tetapi dalam praktiknya hanya beberapa saja yang menerapkannya. Begitupun dengan motivasi kerja setiap karyawan memiliki

kepentingan berbeda, jika mereka memiliki tekad (acuan) yang kuat maka kinerjanya maksimal sedangkan yang tidak akan mempengaruhi kualitas kerja. Berlandaskan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadikan alasan peneliti untuk melihat bagaimana tingkat kinerja karyawan khususnya di PT PLN (Persero) UIW S2JB menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis ialah penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dengan judul “Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang”. Adapun perbedaan dengan riset kali ini ialah pada variabel independen, dimana peneliti akan menambahkan Budaya Organisasi sebagai variabel independen yang diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mardianti & Tatasari, 2021). Selain itu juga terdapat perbedaan waktu dan tempat penelitian dimana dalam penelitian ini akan dilakukan di PT PLN (Persero) UIW S2JB yang diharapkan dapat mengidentifikasi pengaruhnya. Alasan peneliti memilih PT PLN (Persero) UIW S2JB adalah karena memiliki andil penuh terhadap sediaan dan distribusi listrik yang ada di wilayah terkhusus Sumatera Selatan. Jika dilihat dari hasil temuan yang ada, karyawan dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan dan masyarakat. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pihak manajemen dan memperbaiki perubahan kearah depan sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan maupun masyarakat. Pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, berikut ini merupakan tujuan yang dapat diperoleh:

- 1 Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB.
- 2 Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB.
- 3 Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut merupakan penjabaran manfaat yang diharapkan dari riset ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber bacaan dan informasi yang dapat digunakan oleh penelaah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan dan literatur terkhusus penelaah dalam melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW S2JB.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk menghasilkan skripsi yang lebih terarah dan sesuai dengan pokok pembahasan, maka secara garis besar akan dikemukakan kerangka penulisan secara sistematis, antara lain sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang mengemukakan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan memaparkan teori-teori dan beberapa buku referensi yang berhubungan dengan pembahasan masalah yang dapat dijadikan pembanding dalam penulisan skripsi ini, seperti *contingency theory*, teori

mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menguraikan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel teknik analisis data, serta variabel dan definisi operasional mengenai penelitian yang akan diteliti.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan gambaran umum perusahaan, tanggapan responden mengenai kuesioner, perhitungan statistik dengan SPSS, dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari isi pembahasan dan saran penulis dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk masa yang akan datang serta untuk peneliti yang ingin meneliti dengan judul yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. M. C. (2010). PROFIT MAXIMIZATION THEORY , SURVIVAL-BASED THEORY AND CONTINGENCY THEORY : A REVIEW ON SEVERAL UNDERLYING RESEARCH THEORIES of. *Jurnal Ekonom*, 13(4), 136–143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa.
- Amalia, S., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Bhakti Prima Perkasa. *Jurnal SNEBA*, Vol. 1, Hal 131-142.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2009). *Management Control System Sistem Pengendalian Manajemen* (A. Krista S.E. (ed.); Edisi 11). Salemba Empat.
- Arifin, J. (2018). *SPSS 24; Untuk Penelitian dan Skripsi (K-2)*.
- Arisna, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, Vol. 1 No., Hal. 141-150.
- BUMN, S. E. M. (2020). *Surat Edaran Menteri BUMN Se-7/MBU/07/2020*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- DetikSumsel. (2021). *Kecewa Dengan Layanan PLN S2JB, Masyarakat Gelar Aksi Damai*. Permata, Efen. <https://detiksumsel.com/kecewa-dengan-layanan-pln-s2jb-masyarakat-gelar-aksi-damai/>
- Drazin, R., Andre, H., & Ven, V. De. (1985). Alternative Forms of Fit In COntingency Theory. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 30 No, Pp. 514-539.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Edisi ke-7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, U. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Batik Mukti Rahayu Plaosan*

- Magetan*). Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Helmawati, Ethika, & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. XV No, Hal 11-22.
- Lathifah, I. (2014). Sistem Pengendalian Manajemen dan Tujuan Perusahaan (Sebuah Tinjauan Teori Kontingensi). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 6(1), 40–53.
- Lestari, A. P. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Lestari, D., Suryandani, W., & Sunarto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Varia Usaha Beton Cabang Rembang). *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, Vol. 3 No.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No, Hal 955-963.
- Mardianti, D., & Tatasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, Vol. 1 No. <https://doi.org/doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1019>
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Sah Media.
- Meutia, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah I Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 1 No.
- Mufarrohah, T, S., & Purnomosidhi, B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap

- Kinerja Pemerintahan Daerah (Studi Empiris pada Kabupaten Bangkalan). *Jurnal InFestasi*, Vo. 9 No 2, Hal. 123-136.
- Mufidah, U. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Seluruh Pegawai Kecamatan di Kota Salatiga Periode 2017)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulya, A. S., & Mayangsari, S. (2015). Pengaruh Generic Strategy, Corporate Governance terhadap Sustainable Enterprise dengan Set Peluang Investasi sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi 18 Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.)*. Alfabeta.
- Mulyadi, Dedy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Cetakan Pe)*. Alfabeta.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Volume 10*.
- Prihandayani, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Primasari, D., & Mutmainah, I. (2011). Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Tiga Variabel Moderating (Studi Empiris pada BPR Kabupaten Bogor). *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan, Volume 2 N*, Hal 115-126.
- PT.PLN, D. (2020). *Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0073.P/DIR/2020*.
- Purwati, A. S., & Zulaikha, S. (2006). Teori Kontinjensi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Outcomes Perusahaan: Implikasinya dalam Riset Masa Kini dan Masa yang Akan Datang. *Jurnal Performance, Vol 4 No.*, Hal 1-11. <https://media.neliti.com/media/publications/117415-ID-faktor-faktor-pemanfaatan-lahan-dan-sosi.pdf>

- Putri, A. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Spritual, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Putriani, S. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang* [Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang]. [http://repository.radenfatah.ac.id/3113/1/SENI ATI PUTRIANI %2814190310%29.pdf](http://repository.radenfatah.ac.id/3113/1/SENI%20ATI%20PUTRIANI%2814190310%29.pdf)
- Rahim, H. A. R., & Radjab, E. (2017). *Manajemen Strategi* (Cetakan 1). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5705-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5705-Full_Text.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- Sastra, G. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera* [Universitas Muhammadiyah Palembang]. [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10896/1/212016104\\_BAB 1\\_DAFTAR PUSTAKA.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10896/1/212016104_BAB_1_DAFTAR_PUSTAKA.pdf)
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). PT Refika Aditama.
- Siagian, M., & Defrianti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vo. 8 No.*
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Penerbit Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). CV Patra Media Grafindo.
- Wardiah, L. M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.