

# ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN GAMBUT

Yuniarti Mulyani<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 18.31.0491

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1125126201

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1121076901

E-mail : [yuniartimulyani14@gmail.com](mailto:yuniartimulyani14@gmail.com), Phone : +62 895803766900

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Gambut dan penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Gambut. Jenis penelitian dilihat dari lokasi sumber data meliputi penelitian lapangan dan pendekatan, penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) unit pelayanan pelanggan Gambut dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pealanggan Gambut menerapkan gaya campuran yaitu gaya kepemimpinan demokratis (Partisipatif) dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dilihat dari beberapa indikator seperti kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terlihat dari beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, maupun kerja sama sudah baik namun dari segi kehadiran dan ketepatan waktu perlu ditingkatkan lagi.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

---

## ABSTRACT

*This research aims to describe how the application of leadership style at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut and the application of leadership styles to employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut. The type of research seen from the location of the data source includes field research and this research approach uses qualitative descriptive. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. The results showed that the leadership style at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut apply a mixed style of democratic leadership style (Participatory) and transformational leadership style. This can be seen from several indicators such as the ability to make decisions, the ability to motivate, the ability to control subordinates, communication skills, responsibility and the ability to control emotions. While the leadership style on employee performance can be seen from several indicators, namely quality, quantity, and cooperation are good but in terms of attendance and punctuality need to be improved again.*

**Keywords :** Leadership Style; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta ataupun organisasi profit dan non profit. Kesuksesan suatu perusahaan akan sangat ditentukan pada peranan pemimpin dalam mengelola sumber daya organisasi dan menjalankan segala aktivitas organisasi secara optimal. Salah satunya adalah PT. PLN (Persero) yaitu sebuah badan usaha milik negara yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalsel-Teng memiliki 5 UP3 yang membawahi 33 ULP, diantaranya UP3 Banjarmasin yang membawahi 6 ULP yang dimana salah satunya adalah ULP Gambut.

Pembagian ini bertujuan untuk mempermudah pelayanan pemenuhan kebutuhan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah yang lebih kecil. Usaha atau kegiatan yang diberlakukan oleh ULP Gambut sendiri ialah sebagai penyediaan tenaga listrik, pembangkitan, penyaluran, pendistribusian, pengembangan, pemberian pelayanan gangguan kepada masyarakat, mengelola kegiatan pemasaran seperti kegiatan promosi, penjualan lampu hemat energi kepada konsumen, dan juga melaksanakan usaha kegiatan pengawasan baik yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan tersebut.

Hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya tidak boleh terbatas pada hubungan kerja formal saja di mana para pemimpin bertindak sebagai atasan bagi bawahannya dalam organisasi. Namun hubungan ini harus terjalin secara luas dimana pemimpin dapat berperan sebagai partner bagi bawahannya untuk mengatasi berbagai kendala dan dapat memotivasi bawahan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Dari pengertian tersebut kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam suatu organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu tantangan untuk mengembangkan strategi organisasi terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan bergantung pada kepemimpinan. Pemimpin juga harus mampu memberikan wawasan bisa memberikan inspirasi selain itu juga dapat menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Menurut Kartono dalam Kumala dan Agustina (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin bagaimana mempengaruhi bawahannya agar bisa bekerja dengan produktif dan efektif untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut. Yang dimaksud kepemimpinan efektif di sini adalah pemimpin yang mengakui kekuatan penting yang terdapat pada individu, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawan umumnya membuat karyawan merasa tidak senang dengan atasannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap malas untuk bekerja dan kurang dengan antusias menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Rendahnya tingkat semangat kerja karyawan disebabkan oleh banyak karyawan yang sering tidak masuk kantor dikarenakan sakit, izin, hadir tanpa keterangan ataupun terlambat. Hal inilah yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan

operasional. Dengan menurunnya kinerja karyawan maka hal ini akan menjadi sebuah tantangan bagi peranan seorang pemimpin maupun manajer yang ada di perusahaan tersebut dalam mengatasi masalah.

Maka dari uraian di atas telah sesuai dengan beberapa hasil penelitian dari Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Edy Sulistio (2019), M. Yakub Panjaitan (2018), Medi Purnomo dan Tati Budiarti (2018), serta Irwan Syam (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan begitu penulis tergerak untuk mengkaji permasalahan tersebut mengenai “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa adanya pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi, Sugiyono (2018:86). Dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari para responden yaitu dengan cara observasi, dan wawancara langsung tentang objek penelitian.

Sedangkan dalam teknik pengumpulan data menggunakan 2 metode yaitu metode penelitian lapangan (*Field Research Method*) dan metode penelitian kepustakaan (*Library Research Method*). Dalam pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian, maka penulis melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan penelitian kepustakaan hanya menggunakan dari buku, jurnal ataupun berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Gaya Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut.**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin ialah memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang unik dan khas, hingga sikap dan gaya yang membedakannya dari orang lain. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi, ada kalanya seorang pemimpin bergaya otoriter dalam situasi tertentu padahal sebenarnya dia adalah seorang pemimpin yang bergaya demokratis.

Oleh karena itu, untuk mempertanyakan gaya kepemimpinan, kita tidak boleh berasumsi bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk situasi organisasi yang dipimpin, namun sebaliknya harus fleksibel yaitu menyesuaikan gaya dengan situasi yang ada, baik dengan kondisi maupun dengan orang-orang yang ada di organisasi.

Dari hasil wawancara yang penulis paparkan maka diketahui lah dari segi pengambilan keputusan sudah baik artinya pimpinan selalu melibatkan para bawahan nya dalam pengambilan keputusan tersebut, dari segi kemampuan memotivasi juga sudah sangat baik terlihat dari berbagai cara yang dilakukan oleh pimpinan baik berupa materi maupun non materi, selain itu juga dari segi kemampuan berkomunikasi sudah sangat baik menerapkan secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui sosial media seperti grup *WhatsApp*, dari segi kemampuan mengendalikan bawahan juga terlihat sudah baik pimpinan melakukan pendekatan secara individual kepada para bawahan nya dengan begitu jarak antar atasan dengan bawahan tidak ada, untuk tanggung jawab pun sudah cukup baik terhadap tugas dan

wewenang yang ditetapkan, dan yang terakhir dari kemampuan mengendalikan emosi sudah sangat baik yaitu dengan menunjukkan seakrab mungkin dengan para bawahannya.

Menurut analisis penulis berdasarkan uraian data di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di ULP Gambut ialah gaya kepemimpinan demokratis (*Democratic Leadership Style*) dengan bercirikan gaya kepemimpinan partisipatif, artinya dalam setiap pengambilan keputusan pimpinan melibatkan para bawahannya. Hal inilah yang diterapkan oleh pimpinan ULP Gambut sendiri, terkait rencana kerja yang akan dijalankan terlebih dahulu mendiskusikan kepada bawahannya baik itu dalam rapat, briefing pagi bahkan terkadang diluar kesempatan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan menurut Rensis Likert dalam Siswoyo Haryono (2015:67) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah dengan melibatkan orang-orang di level bawah dalam pengambilan keputusan. Orang-orang di seluruh bagian organisasi secara psikologis merasa lebih dekat dan dapat bekerja sama dengan baik di semua tingkatan. Sedangkan menurut Kurt Lewin dalam Siswoyo Haryono (2015 : 58) dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Meskipun keputusan akhir mungkin berbeda dari apa yang dikatakan pemimpin, namun pemimpin selalu berusaha memfasilitasi konsensus dalam pengambilan keputusan secara berkelompok.

Selain gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif bisa dikatakan bahwa pimpinan di ULP Gambut sendiri juga menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana seorang pimpinan memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam memotivasi pegawai terlihat dari berbagai cara yang dilakukan kepada para bawahannya hal itu tidak hanya berupa materi tetapi juga dalam memberikan semangat agar para pegawai bisa menjadi lebih baik lagi secara individu maupun organisasi dengan demikian hal ini akan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Maka sesuai dengan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass, bahwa kepemimpinan transformasional lebih fokus untuk meningkatkan motivasi atau keinginan bekerja bawahannya (Kinerja) jika dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi bawahannya untuk percaya, kagum, setia, dan hormat kepada pemimpinnya, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi melebihi dari yang diharapkan atau ditargetkan (Yukl, 2009 dalam Yusuf (2013).

## **2. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut.**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk memberikan arahan kepada karyawan, apalagi saat ini segala sesuatunya bersifat *open ended*, sehingga pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang dapat memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat memainkan peran penting dalam membuat karyawan menonjol. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Peningkatan kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan pengukuran kinerja, dimana ada beberapa indikator - indikator di dalamnya, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada indikator, menurut Bangun (2012) yaitu :

### **1) Kualitas**

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut analisis penulis di ULP Gambut sendiri dari segi kualitas kerja terlihat sudah baik dengan adanya

pelatihan (Diklat) yang diberikan perusahaan akan tetap menjaga kualitas kerja para pegawainya, selain itu juga semakin dapat meningkatkan dan mengembangkan baik itu kompetensi dan kemampuan para pegawai atau pimpinan.

2) Kuantitas

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja. Menurut analitis penulis dengan kualitas kerja yang cukup terjaga dan semakin membaik dalam probis disetiap masing-masing bidang maka kuantitas kerja pun mengalami peningkatan terhadap jumlah pelanggan dalam kurun waktu 1 tahun yaitu dari 62.000 menjadi 65.000 pelanggan, dan juga peningkatan terhadap pelanggan premium.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Menurut analitis penulis untuk ketepatan waktu kerja di ULP Gambut sendiri terlihat cukup fleksibel, artinya ada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan ada juga yang tidak menyelesaikan dengan tepat waktu, tetapi dengan begitu pimpinan tetap selalu memperhatikan, mengawasi dan mengingatkan kembali para pegawainya.

4) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan untuk menyelesaikannya pada waktu tertentu. Dengan tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Menurut analitis penulis dari segi kehadiran terbilang masih kurang baik, terkadang masih sering pegawai untuk bisa datang ke kantor dengan tepat waktu tetapi pimpinan tidak lengah dalam hal ini, pimpinan tetap memperhatikan kehadiran para pegawainya dan biasanya pimpinan akan memberikan teguran secara langsung.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu karyawan karena jenis pekerjaan tertentu mungkin memerlukan beberapa karyawan untuk dilakukan. Maka dari itu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja. Menurut analitis penulis untuk kemampuan kerja sama di ULP Gambut sendiri terbilang sangat baik antar sesama masing-masing bidang. Mereka terbilang cukup solid dalam hal apa pun demi tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut menerapkan gaya kepemimpinan campuran, yaitu gaya kepemimpinan demokratis (Partisipatif) terlihat dari segi pengambilan keputusan yang melibatkan para bawahannya, selain itu juga di ULP Gambut ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari bagaimana cara pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya baik berupa materi maupun non materi, selain itu juga pimpinan melakukan pendekatan dengan para pegawainya secara individual.
- 2) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dari beberapa indikator tersebut bisa dikatakan dari segi kualitas, kuantitas, maupun kerja sama sudah baik namun dari segi kehadiran dan ketepatan waktu perlu ditingkatkan lagi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

- 1) Bagi pihak PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut.  
Sebagian besar dari cara memimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai sudah baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu dari segi pengambilan keputusan juga sudah baik tetapi tetap memperhatikan usulan dari bawahan agar bawahan juga memiliki semangat yang lebih untuk kemajuan perusahaan ini, selain itu juga dari segi tanggung jawab juga sudah baik namun perlu diperhatikan lagi kepada pimpinan agar tidak terlalu memberikan tugas dan tanggung jawab yang berlebih.
- 2) Bagi peneliti  
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan dalam ketekunan mencari, mengolah, serta menganalisis data penelitian yang sudah ada agar ke depannya penelitian ini bisa lebih baik lagi.

## REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press
- Asnawi, A. M. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra samudra.
- Atto'Illah, M. (2014). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang" . *Jurnal WIGA Vol. 4 No.1*. Lumajang: STIE Widya Gama.
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM Press.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasnawati., Muchtar, S., & Muchlis, R. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Panjaitan, M. Y. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pd. Pembangunankota Medan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: IAIN Palopo.
- Tristina, N. D., & Suwignyo, W. (2019). *Kepemimpinan Dan Kinerja*. Ponorogo: Wade Group.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Ulfah, M. N., & Ngongo, R. R. (2018). " Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional". *Jurnal Conference on Innovation and Application of Science and Technology*. Malang : Universitas Widyagama.