

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DIY DI KOTA SEMARANG

Agung Giri Kusuma<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>, Sendhang Nurseto<sup>3</sup>  
Email: geka.ninja@yahoo.com

## Abstract

*Human resources is one factor that has an important role in improving employee productivity. To increase the productivity performance of the employees need to be posed. Given the important role of human resources, the company must pay attention to the factors that affect employee performance. One is the application of good leadership, so that employees can be persuaded to work according to standard and put aside their personal interests. Motivation will encourage someone to work more work spirit. Work environment will create a sense of comfort in the work so as to increase productivity.*

*This study aimed to determine the effect of the variable of leadership, motivation and work environment on employee performance PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. This type of research is explanatory research. Technique slovin samples formula was used resulted 94 people for sample and the spreading using the method of Probability Sampling (Stratified Random Sampling). Likert scale was used as measurement scale. Simple linear regression test and regression test with SPSS 16.0 program were used in the data analysis.*

*The conclusion of this research is 65.7% of the respondents classified as good leadership, 47.8% of respondents stated motivation is quite good, 76.1% of respondents said the work environment in either category and 52.21% respondents claimed to have good performance. Variable leadership influence on the performance by 19.2%. Motivation variables affect the performance of 56.6%. Environment variables affect the performance of 17.1%. Taken together the leadership, motivation and work environment affect the performance of 76.4%. This means more and better leadership, motivation and work environment are expected to increasingly higher levels of performance.*

*Based on the results of this study led PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY could further increase the frequency of meetings to communicate the company's rules and policies, so as to steer employees are clearer and more attention to the conflict in the company. Providing incentives or bonuses should be increased to boost employee morale. Have good working environment should be maintained, because the working environment comfortable and conducive environment will improve employee performance*

*Key words: Leadership, motivation and work environment*

## Abstraksi

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas perlu ditimbulkan kinerja pada karyawannya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah penerapan kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai standart dan mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka. Motivasi akan mendorong kerja

---

<sup>1</sup> Agung Giri Kusuma

<sup>2</sup> Wahyu Hidayat

<sup>3</sup> Sendhang Nurseto

seseorang untuk bekerja lebih semangat. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin sample* yang digunakan berjumlah 67 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode *Probability Sampling (Stratified Random Sampling)*. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.0.

Kesimpulan dari analisis penelitian ini adalah 65,7% responden menyatakan kepemimpinan tergolong baik, 47,8% responden menyatakan motivasi tergolong cukup baik, 76,1% responden menyatakan lingkungan kerja dalam kategori baik dan 52,21% responden menyatakan mempunyai kinerja baik. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 19,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 56,6%. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 17,1%. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 76,4%. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diharapkan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY dapat lebih meningkatkan frekuensi pertemuan untuk mengkomunikasikan peraturan dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat mengarahkan karyawannya secara jelas dan lebih perhatian lagi terhadap konflik yang terjadi di perusahaan. Pemberian insentif atau bonus perlu ditingkatkan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sudah baik perlu dipertahankan, karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Diantara faktor tersebut adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin waktu dan kerja, inisiatif dan kreativitas.

Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis, pemberian motivasi yang mendorong, selain itu karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perputaran tenaga kerja yang rendah, keterlibatan dalam pekerjaan tinggi, prestasi kerja tinggi, dan disiplin waktu yang baik. Sedangkan kinerja karyawan rendah apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan tidak harmonis, adanya perselisihan, kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan. Selain itu karyawan tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa tidak maksimal dengan hasil kerja yang dilakukannya. Serta ketidaknyamanan kondisi lingkungan kerja. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi yang mendorong dan lingkungan kerja yang nyaman.

Apabila penerapan kepemimpinan yang sesuai, pemberian motivasi yang mendorong semangat kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang jasa kelistrikan. Didalam meningkatkan tingkat kinerja dibutuhkan tenaga kerja yang produktif dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Guna untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif perusahaan pun berperan aktif untuk memberi kepemimpinan yang baik yang dapat mendorong adanya motivasi bagi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, dan menciptakan kondisi nyaman untuk karyawan dalam berkerja seperti kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sehingga apabila hal ini dapat terpenuhi akan berdampak positif pada tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaanya dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY menerapkan interaksi kelompok yang dinamis dimana pemimpin mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan yang dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang demokratis membuat karyawan menjadi lebih dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga mereka merasa diberi kepercayaan dan kebebasan untuk bekerja, tetapi ada beberapa karyawan dengan diberikannya kepercayaan dan kebebasan dari pemimpin mereka tidak mempergunakan kepercayaan yang sudah diberikan sehingga mereka bekerja dengan semaunya sendiri yang akan berakibat menurunnya produktivitas kerja.

Selain itu pemberian motivasi yang baik harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai pendorong semangat kerja para karyawan. Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif agar dapat mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan, dengan begitu kinerja karyawan semakin baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY?
2. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY?

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut Hadari Hanawi ( 2003 : 25 ) kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar

mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan. Kemudian definisi menurut Drs. Malayu SP Hasibuan (2003:197), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

### **Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko: 1992 : 252). Sedangkan menurut pandangan Wahjosumidjo (1991:177), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang, baik dari luar maupun dari dalam, untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2000:183). Sedangkan menurut (Sedarmayati, 2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja perusahaan memiliki beberapa unsur yang menjadi hal-hal penting yang menjadi nilai ukur suatu lingkungan kerja seperti tingkat pencahayaan, temperatur, warna, kualitas fasilitas kerja, udara, tata ruang, dan keamanan.

### **Kinerja**

Menurut Mahsun (2006: 25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang yang *strategic planning* suatu perusahaan.

Menurut Umar (2004 : 266) bahwa variabel kinerja terdiri atas komponen-komponen : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisitif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu.

### **Metode Penelitian**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, variabel terikatnya adalah kinerja. Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin sample* yang digunakan berjumlah 67 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode *Probability Sampling (Stratified Random Sampling)*. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas dinilai dari *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel. Sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, regresi sederhana dan berganda, serta uji t dan F.

## HASIL

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja ( $Y$ ) melalui SPSS.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,438 (43,8%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,401 – 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah cukup kuat.

**Tabel 2. Uji Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kpsn Thd Ho
$X_1 \rightarrow Y$	6,647	0,145	0,438	0,192	0,179	3,929	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 2. Regresi Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,145 dan untuk nilai konstantanya adalah 6,647 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,647 + 0,145 X_1$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja sebesar 0,145. Yang berarti bahwa apabila kepemimpinan diperbaiki lagi, maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

#### 3. Analisis Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,752 (75,2%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,601 – 0,800, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah kuat.

**Tabel 3. Uji Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
X <sub>1</sub> →Y	2,943	0,223	0,752	0,566	0,559	9,207	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 4. Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,223 dan untuk nilai konstantanya adalah 2,943 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,943 + 0,223 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja sebesar 0,223. Yang berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan lagi, maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

#### 5. Analisis Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel Kinerja (Y) melalui SPSS.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,413 (41,3%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,401 – 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah cukup kuat.

**Tabel 4. Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
X <sub>3</sub> →Y	5,065	0,197	0,413	0,171	0,158	3,658	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 6. Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,197 dan untuk nilai konstantanya adalah 5,065 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,065 + 0,197 X_3$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variable Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja sebesar 0,197. Yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja diperbaiki lagi, maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

### 7. Analisis Korelasi Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,874 (87,4%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,801 – 1000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sangat kuat.

**Tabel 5. Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	standardized coefficients	T Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
						Beta			
$X_1 \rightarrow Y$	1,320	0,257	0,874	0,764	0,752	0,778	6,533	0,000	Ho ditolak
$X_2 \rightarrow Y$		0,403				1,359	11,247	0,000	
$X_3 \rightarrow Y$		0,095				0,199	3,093	0,003	

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

### 6. Regresi Linear Berganda Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan bantuan fasilitas SPSS. Adapun perhitungannya terlihat pada Tabel 5.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,257, koefisien untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,403, koefisien korelasi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,095 dan untuk nilai konstantanya adalah 1,320. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 1,320 + 0,257X_1 + 0,403X_2 + 0,095X_3$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel bebas yang terdiri kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pengaruh tertinggi diberikan oleh variabel Motivasi ( $X_2$ ) yakni sebesar 0,403. Kemudian variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,2578 dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,095.

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawanpun tidak akan tercapai dengan baik pula. Kepemimpinan yang baik sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu pimpinan mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

Pemberian motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila pemberian motivasi tidak diberikan pihak perusahaan dengan baik, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan rendah. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, pemberian motivasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY dapat dilihat dari pemberian gaji yang layak, tunjangan kesehatan, adanya promosi jabatan, jaminan keamanan dan keselamatan, pemberian insentif/bonus, serta pemberian tanggapan atas keluhan karyawan dalam bekerja

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY dapat dikatakan baik karena sebagian besar karyawan mengatakan penerangan di tempat kerja memadai, penggunaan warna yang tepat, kualitas fasilitas yang baik, sirkulasi udara yang bagus, tata ruang di tempat kerja baik, tingkat keamanan tinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penilaian karyawan mengenai lingkungan kerja di perusahaan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik penilaian karyawan mengenai lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.



Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda. Dimana variabel kepemimpinan sebesar 0,257 motivasi sebesar 0,403 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,095. Kepemimpinan yang terlaksana baik, hasilnya dapat dilihat dari tabel silang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, apabila pemimpin menjalankan kepemimpinan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pemberian motivasi yang sesuai maka akan membuat tingkat kinerja karyawan akan tinggi, motivasi yang memadai, hasilnya dapat dilihat dari tabel silang antara motivasi dengan kinerja karyawan, apabila motivasi diberikan sesuai/ memadai maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang ada di perusahaanpun sudah membuat karyawan merasa puas. Hal ini juga dapat dilihat dari tabel silang antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik, maka tingkat kinerja karyawanpun akan semakin tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY adalah cukup baik yang didukung pendapat oleh 65,7 % responden. Artinya, karena pimpinan mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan atasan, antara pimpinan dengan sesama pimpinan, dan antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja secara baik.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel motivasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY adalah cukup baik yang didukung pendapat oleh 47,8 % responden. Artinya, karena perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik dan bermanfaat kepada karyawan, mampu memberikan gaji yang layak dan mendorong dalam bekerja, selain itu perusahaan juga memberi tunjangan kesehatan, promosi jabatan, jaminan keamanan dan keselamatan, penghargaan, insentif serta memberi tanggapan terhadap keluhan karyawan dalam bekerja secara baik.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY adalah baik yang didukung pendapat oleh 76,1 % responden. Artinya, karena penerangan yang memadai, kebersihan tempat kerja, penggunaan warna dinding yang tepat, kualitas fasilitas kerja yang baik, tata ruang yang baik, sirkulasi udara yang nyaman dan keamanan kerja yang aman. Lingkungan kerja di tempat kerja yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY mempunyai kinerja yang baik didukung oleh pendapat 52,2 % responden. Artinya, karena frekuensi kehadiran karyawan yang tinggi, selain itu adanya pemanfaatan waktu kerja secara optimal untuk penyelesaian tugas pekerjaan serta didukung oleh frekuensi kesalahan yang jarang terjadi hal ini berarti karyawan telah melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan aturan/ketentuan perusahaan, karyawan selalu berhati-hati terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya serta kesadaran dari karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan meningkatkan penerapan kepemimpinan yang tepat, pemberian motivasi yang sesuai dan kualitas lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uji korelasi, dapat ditunjukkan kekuatan hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja adalah kuat, artinya jika variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja naik sedikit saja akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan yang jauh lebih besar.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penyusun memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY

Pimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY diharapkan, dapat lebih meningkatkan frekuensi pertemuan untuk mengkomunikasikan peraturan dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat mengarahkan karyawannya secara jelas dan lebih perhatian lagi terhadap konflik yang terjadi di perusahaan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY perlu meningkatkan pemberian insentif atau bonus kepada karyawan. Dengan adanya pemberian insentif atau bonus akan mendorong semangat kerja karyawan dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari penerangan yang memadai, kebersihan tempat kerja, penggunaan warna dinding yang tepat, kualitas fasilitas kerja yang baik, tata ruang yang baik, sirkulasi udara yang nyaman dan keamanan kerja yang aman hendaknya terus dipertahankan. Akan lebih baik jika perusahaan melakukan perawatan fasilitas kerja secara berkala/rutin agar dapat tercipta lingkungan kerja yang selalu nyaman dan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

## DAFTAR REFERENSI

- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. 1999. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF.