

**PENGARUH BUDAYA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA DI SEMARANG**

**Ryan Irtanto<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup> & Naili Farida<sup>3</sup>  
ry.pack@yahoo.com**

***ABSTRACT***

Each company will always try to improve employee productivity in order to survive, thrive and have a high confidence of parties outside the company. PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Yogyakarta is one of the state-owned enterprises engaged handles electrical problems Countries. Productivity of research there is still a standard of work that is not being met thus affecting the workload will affect the employee's performance. Specifically culture within the company will be determined by the teamwork, leadership, organizational characteristics, and the applicable administrative process. So with the good influence of corporate culture and leadership quality and strong motivation, it is expected to create a better work productivity.

The purpose of this study was to determine the influence of corporate culture, leadership and motivation on employee productivity PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Yogyakarta.

This study uses a type of explanatory research study of employees of PT. PLN (Persero) and Yogyakarta Central DistribusiJawa sampling technique used was simple random sampling technique. This technique is done randomly, with 100 people from HRM employees. The method of analysis used in this study is the analysis of quantitative data.

Results reveal that the significant positive and strong cultural influence on the productivity of which is indicated by the regression coefficient of 0.253 and a correlation coefficient of 0.717 and accounted for 51.4 % . Besides significantly positive leadership and a strong influence on the productivity of which is indicated by the regression coefficient of 0.289 and a correlation coefficient of 0.766 and accounted for 58.7 % . It also significantly stronger motivation and a positive effect on the productivity of which is indicated by the value of the regression coefficient of 0.384 and a correlation coefficient of 0.727 and accounted for 52.8 % . While together culture , leadership and motivation positive effect on productivity shown by multiple linear regression of 0.096 for culture , 0.144 to 0.149 for the leadership and motivation , in addition to the strong influence on the productivity of which is indicated by the correlation coefficient of 0.831 , as well as provide a contribution of 69 % .

The conclusion of this study is that there is the influence of corporate culture, leadership, and motivation on employee productivity PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Yogyakarta. Advice, corporate culture in general has been good and in accordance with the existing leadership in the company, but it should be noted again about the need for recognition and praise employees as well as the attention of the leadership so that employees will be more motivated to work.

**Keywords : Culture, Leadership, Motivation And Productivity**

## ABSTRAKSI

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta merupakan salah satu BUMN yang berkecimpung menangani masalah listrik Negara. Dari penelitian produktivitas terdapat masih adanya standar kerja yang tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi beban kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Secara spesifik budaya dalam perusahaan akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi, dan proses administrasi yang berlaku. Sehingga dengan adanya pengaruh budaya perusahaan yang baik serta pimpinan yang berkualitas dan motivasi yang kuat, maka diharapkan akan tercipta produktivitas kerja yang lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *eksplanatory research* terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik *Simple Random Sampling*. Teknik ini dilakukan secara acak, dengan 100 orang dari karyawan MSDM. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif.

Hasil penelitian diketahui bahwa secara signifikan budaya berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,253 dan koefisien korelasi sebesar 0,717 serta memberikan kontribusi sebesar 51,4%. Selain itu secara signifikan kepemimpinan berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,289 dan koefisien korelasi sebesar 0,766 serta memberikan kontribusi sebesar 58,7%. Selain itu juga secara signifikan motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,384 dan koefisien korelasi sebesar 0,727 serta memberikan kontribusi sebesar 52,8%. Sedangkan secara bersama-sama budaya, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan uji regresi linier berganda sebesar 0,096 untuk budaya, 0,144 untuk kepemimpinan dan motivasi sebesar 0,149, selain itu pengaruhnya kuat terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,831, serta memberikan kontribusi sebesar 69%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara budaya perusahaan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Saran, budaya perusahaan secara umum sudah baik dan sesuai dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, akan tetapi perlu diperhatikan kembali mengenai kebutuhan karyawan akan penghargaan dan pujian serta perhatian dari pimpinan sehingga karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

**Kata Kunci: Budaya, kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas**

<sup>1</sup>Ryan Irtanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ry.pack@yahoo.com

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dari karyawannya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling*; akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.

Budaya perusahaan secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya perusahaan adalah satu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeliono, 2003: 21 ).

Di dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi agar orang-orang yang dipimpinya taat / patuh, segan / hormat dan mempercayai dirinya. Selanjutnya dengan ikhlas dan rela melaksanakan semua petunjuk, bimbingan, pengarahan, perintah dan keputusan pimpinannya, baik secara perseorangan maupun dalam bentuk kerjasama. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai figur yang dipilih dan diharapkan mampu untuk mengatur serta mewakili orang lain dalam suatu organisasi dan disertai dengan tanggung jawab.

Perusahaan tidak hanya mengandalkan seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dalam melakukan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Seorang pemimpin harus cakap dalam mengambil suatu keputusan karena keputusan yang diambil seorang pemimpin dapat berpengaruh besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan. Apabila seorang pemimpin tidak cakap dalam mengambil keputusan dan memperlakukan karyawannya secara semena-mena maka akan menimbulkan kekacauan di lingkungan perusahaan seperti menurunnya semangat kerja karyawan dan sering terjadinya konflik dengan karyawan. Hal ini menyebabkan seorang pemimpin kurang disegani sehingga wibawa seorang pemimpin di mata karyawan menurun. Seorang pemimpin dalam memberlakukan kebijakan - kebijakannya harus dapat diterima oleh seluruh karyawannya apabila seluruh karyawannya tidak dapat menerima kebijakan - kebijakan tersebut maka akan berdampak buruk bagi perusahaan misalnya karyawan akan melakukan aksi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Seorang

karyawan tentu mengharapkan seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat dan masukan yang baik, sehingga seorang pemimpin harus memotivasi karyawannya agar ia berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2007:93).

Dorongan dan keinginan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain itu berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar. Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan itu rendah maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi memiliki fungsi sebagai penyemangat dan dorongan yang berupa upah/gaji agar karyawan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perum PLN Distribusi Jawa Tengah & D.1 Yogyakarta merupakan salah satu BUMN yang berkecimpung menangani masalah listrik negara. Secara spesifik budaya dalam perusahaan akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Budaya perusahaan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi (Sinungan, 2003 : 48).

**Tabel 1.1**  
**Data Beban Kerja Pegawai PT. PLN**

Tahun	Target Pendapatan / Pegawai	Realisasi Pendapatan / Pegawai	Prosentase %
2007	3,912	3,800	97,13
2008	4,380	4,150	94,74
2009	4,772	4,600	96,39
2010	5,361	5,100	95,13
2011	5,487	5,450	99,32
2012	5,634	5,530	98,15

Sumber : Data Statistik P.T. PLN (persero)

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas beban kerja pegawai dalam kurun waktu pada tahun 2010 - 2012 yang menunjukkan bahwa belum optimal dan tidak sesuai dengan realisasi, sehingga mempengaruhi produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan didalam penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Apakah budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Perusahaan**

Budaya perusahaan adalah satu sistem nilai - nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Moeljono, 2003: 21 )

Selanjutnya Schein dalam Mangkunegara (2005: 113) memberikan definisi mengenai pengertian budaya perusahaan yaitu seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Rachmawati (2004:67) merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu-individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan menurut Sutarto (2001:25) yaitu menyebutkan bahwa kepemimpinan suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2009:837). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2007:93).

### **Produktivitas**

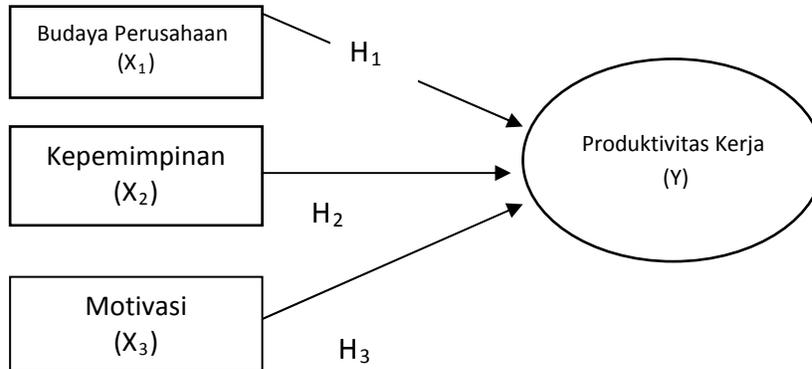
Produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan (Putty, Joseph M, 1985 : 7). Dewan Produktivitas Nasional dalam Ndraha (1999 : 44) mendefinisikan produktivitas sebagai Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Terdapat pengaruh antara budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Paradigma penelitian digambarkan pada gambar berikut :

**Gambar 1.1**  
**Model Hipotesis Penelitian**



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2013.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) artinya menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Selain itu, untuk menguji hipotesis yang diajukan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan bagian MSDM pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta di Semarang dan peneliti mengambil sampel sejumlah 100 karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang termasuk didalam teknik *Probability Sampling*.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 16. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:131). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dan *path analysis*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh variabel Budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas kerja**

Berikut tabel tentang rekapitulasi uji pengaruh budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3

**Hasil Perhitungan Regresi Berganda Variabel Budaya, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.917	2.388		4.152	.000
Budaya Perusahaan	.096	.029	.271	3.271	.001
Kepemimpinan	.144	.034	.380	4.281	.000
Motivasi	.149	.045	.282	3.326	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

**Koefisien Korelasi (R) antara Budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas**

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel budaya, kepemimpinan dan motivasi dengan produktivitas adalah sebesar 0,831. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai r sebesar 0,831 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara variabel budaya, kepemimpinan dan motivasi dengan produktivitas adalah **sangat kuat**.

**Koefisien Determinasi antara Budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas**

Dari hasil perhitungan SPSS yang tersaji pada tabel 3.95 menunjukkan bahwa dapat diperoleh hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas adalah sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya, kepemimpinan dan motivasi.

**Regresi antara Budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dalam pengujian statistik variabel budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel produktivitas adalah :

$$Y = 9,917 + 0,096 X_1 + 0,144 X_2 + 0,149 X_3$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas  
X<sub>1</sub> = Budaya  
X<sub>2</sub> = Kepemimpinan  
X<sub>3</sub> = Motivasi

### Uji Signifikansi Budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16,0 yang terjadi pada tabel 3.66, dapat diketahui F-hitung sebesar 71,336, dengan nilai signifikansi 0,000 artinya kurang dari 0,05 (5%) dan *degree of freedom* (df<sub>1</sub>) pembilang atau numerator (k) yaitu banyaknya variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) = 2 dan df<sub>2</sub> atau df (*degree of freedom*) denominator = n-k-1 = 100-2-1 = 97 besarnya nilai F-tabel adalah 3,0902. Sehingga berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat dilihat bahwa Ho ditolak dan Ha diterima karena hasil F-hitung > F-tabel yaitu 71,336 > 3,0902. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya, kepemimpinan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi produktivitas karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Budaya, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian MSDM PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara budaya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian MSDM PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya terhadap produktivitas kerja sebesar 51,4 %.
2. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian MSDM PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas sebesar 58,7 %.
3. Ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian MSDM PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas sebesar 52,8%.
4. Ada pengaruh antara budaya, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian MSDM PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas sebesar 69 %.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan analisis penelitian, maka saran yang disampaikan kepada perusahaan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang adalah sebagai berikut :

1. Budaya perusahaan yang ada di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang secara umum tergolong sudah cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan lagi dengan tetap menumbuhkan tingkat toleransi, keterlibatan, partisipasi, pengawasan, dan sistem pola komunikasi.

2. Kepemimpinan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang diharapkan dapat lebih memberikan motivasi kerja karyawan, dengan cara meningkatkan frekuensi pertemuan untuk mengkomunikasikan peraturan dan kebijakan perusahaan, mempelajari pengetahuan tentang manajemen leadership, menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mengarahkan karyawannya secara jelas dan lebih perhatian lagi terhadap konflik yang terjadi di perusahaan.
3. Motivasi di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang cukup baik, akan tetapi perlu meningkatkan adanya semangat kerja yang tinggi agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.
4. Produktivitas di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang cukup baik. Akan tetapi perlu adanya peningkatan kuantitas produk yaitu jumlah produk yang dihasilkan karyawan agar memenuhi standar perusahaan masih kurang baik. Hal tersebut perlu ditingkatkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perilaku dan Budaya perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT. Elek Media Kompulindo.
- Ndraha, Talizinduhu. 1999. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putty, Joseph M. 1985. *Memahami Produktivitas*. Federal Publication : Binarupa Aksara.
- Rahmawati, Eka Nuraini. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi. Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. (editor). 1992. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2001). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.