

**GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA DAN  
TANGERANG AREA LENTENG AGUNG**

**Asri Warnanti, SE, MM.  
Dosen Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I  
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I  
warnanti@yahoo.com  
SITI ZULFAH  
gitarazulfah@yahoo.com**

**ABSTRACT**

*This research is concerning The Influence Of Leadership Style, Work Discipline and Work Environment On Employee Productivity In PT. PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang Area Lenteng Agung. The method research used is a causal comparative. The samples taken by The author are 45 respondents based on theory slovin by used value  $e = 10\%$ . The author used observation, interviews, and questionnaires for the methods of data collection. In the statistic analyst, the author used SPSS program (Statistical Package for The Social Sciences) version 20.00 to search for the validity, reliability, correlation coefficients, multiple determination, multiple regression, test of  $t$  and test of  $F$ . The data processing is done by SPSS program (Statistical Package for The Social Sciences) version 20.00, the result is  $r = 0.824$  by multiple determination of 67.9% and the balancing is 32.1% shows another factor contribution. For multiple regression values obtained  $\hat{Y} = -2.020 + 0.236X_1 + 0.800X_2 + 0.027X_3$  and test of  $F$  by  $\alpha = 5\%$  obtained values  $F_{hitung}$  as 28.894 and values  $F_{tabel}$  as 2.833, that means  $F_{hitung} > F_{tabel}$  that means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This shows that there is a significant relationship between Leadership Style ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ) and Work Environment ( $X_3$ ) together (simultaneously) on Employee Productivity ( $Y$ ) in PT. PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang Area Lenteng Agung.*

*Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah organisasi dimana sumber daya (*input*), seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (*output*) bagi pelanggan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau sasaran, tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi secara umum yang terdiri dari *man, materials, methods, machines, money, dan markets*, diantara faktor-faktor tersebut manusia mendapatkan perhatian khusus tanpa mengabaikan kelima faktor lainnya. Faktor manusia dalam hal ini adalah para karyawan, merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas perusahaan.

Keberadaan sebuah organisasi atau perusahaan dalam bentuk apapun, tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Suatu perusahaan perlu didukung dengan perusahaan yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Selain itu faktor yang tidak kalah penting lainnya adalah disiplin kerja para karyawan dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya. Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yaitu suatu perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

yaitu disiplin. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui disiplin yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dapat meningkat.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan

dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA DAN TANGERANG AREA LENTENG AGUNG.”

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ?

### **Tujuan Penelitian**

Dilihat dari perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).

#### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap masalah-masalah di atas, penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman secara ilmiah dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang berguna untuk mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dalam perusahaan serta

dapat menjadi bahan motivasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan bagi mahasiswa para pembaca serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian berkaitan dengan permasalahan ini.

#### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi (2005) : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan” (hlm 42).

Menurut Hasibuan (2007) : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (hlm 10).

##### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Purwanto (2006) : “Gaya kepemimpinan adalah suatu teknik atau cara bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan

dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya” (hlm 24).

Menurut Robbins (2005) : “Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi” (hlm 75).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2005) : “Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (hlm 129).

Menurut Warsono (2007) : “Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan insyafan bukan karena adanya unsur paksaan” (hlm 147).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2006) : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan” (hlm 183).

Menurut Mardiana (2005) : “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari” (hlm 29).

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2011) : “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Atau suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan” (hlm 99).

Menurut Hasibuan (2003) : “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya” (hlm 126).

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).

H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).

H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).

H<sub>4</sub> : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik

masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta dan peristiwa tersebut sebagai variabel dipengaruhi (Variabel Dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (Variabel Independen).

### Objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung, yang beralamat di Jl. Raya Duren Tiga No. 100, Jakarta Selatan 12760. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pelayanan jasa.

Jawaban	Nilai Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3

### Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan

#### Data

#### Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data Subyek (*Self-Report Data*) yang merupakan jenis data yang berupa opini, dari sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh adalah berdasarkan hasil

pembagian angket yang dibagikan kepada responden.

#### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan ke dalam dua jenis data, yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi atau melalui daftar pertanyaan / angket kepada responden.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan serta didukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara langsung.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang paling pokok dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Wawancara langsung
- 2) Kuesioner

Skala Likert 5 Poin

Sumber : Sugiyono

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2007) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (hlm 115). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) yang berjumlah 80 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2007) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (hlm 116). Dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mewakili anggota sampel.

Menurut Umar (2007:78) untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi terdapat bermacam-macam cara, misalnya dengan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{80}{1 + 80(0,1)^2}$$
$$= 44,4444 = 45 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

### **Rancangan Analisis**

Uji Kualitas Data:

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik:

- 1) Uji Normalitas Data

- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Analisis Data:

- 1) Koefisien Korelasi Sederhana
- 2) Koefisien Korelasi Berganda
- 3) Koefisien Determinasi
- 4) Regresi Linear Sederhana
- 5) Regresi Linear Berganda
- 6) Uji Hipotesis (Uji-t)
- 7) Uji Hipotesis (Uji-F)

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

### **Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.539. Hal ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sedang dan positif. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang sesuai maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

#### **Koefisien Determinasi Sederhana**

Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.291. Hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 29.1% sedangkan sisanya 70.9% kontribusi dari faktor lain.

#### **Uji Regresi Linear Sederhana**

$$Y = 9.035 + 0.733 X_1$$

nilai  $a = 9.035$  artinya apabila tidak ada pengaruh  $X_1$  berarti  $Y$  sebesar 9.035 satuan, sedangkan untuk nilai  $b = 0.733$  artinya untuk setiap pengukuran variabel  $X_1$  sebesar 1 satuan akan mempengaruhi  $Y$  sebesar 0.733 satuan.

#### **Uji Hipotesis (Uji-t)**

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 4.201 dengan signifikansi 0.000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.201 > 1.681$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_0$  diterima.

#### **Analisis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.810. Hal ini berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sangat kuat dan positif. Dengan demikian jika disiplin kerja dinilai baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik dan sebaliknya jika disiplin kerja dinilai kurang baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

##### **Koefisien Determinasi Sederhana**

Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.656. Hal ini berarti kontribusi disiplin kerja sebesar 65.6% sedangkan sisanya 34.4% kontribusi dari faktor lain.

#### **Uji Regresi Linear Sederhana**

$$Y = 4.505 + 0.906 X_2$$

nilai  $a = 4.505$  artinya apabila tidak ada pengaruh  $X_2$  berarti  $Y$  sebesar 4.505 satuan, sedangkan untuk nilai  $b = 0.906$  artinya untuk setiap pengukuran variabel  $X_2$  sebesar 1 satuan akan mempengaruhi  $Y$  sebesar 0.906 satuan.

#### **Uji Hipotesis (Uji-t)**

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 9.059 dengan signifikansi 0.000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $9.059 > 1.681$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_0$  diterima.

#### **Analisis Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.306. Hal ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah rendah dan positif. Dengan demikian jika lingkungan kerja baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

##### **Koefisien Determinasi Sederhana**

Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.093. Hal ini berarti kontribusi



lingkungan kerja sebesar 9.3% sedangkan sisanya 90.7% kontribusi dari faktor lain.

#### **Uji Regresi Linear Sederhana**

$$Y = 22.696 + 0.396 X_3$$

nilai  $a = 22.696$  artinya apabila tidak ada pengaruh  $X_3$  berarti  $Y$  sebesar 22.696 satuan, sedangkan untuk nilai  $b = 0.396$  artinya untuk setiap pengukuran variabel  $X_3$  sebesar 1 satuan akan mempengaruhi  $Y$  sebesar 0.396 satuan.

#### **Uji Hipotesis (Uji-t)**

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 2.105 dengan signifikansi 0.041, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.105 > 1.681$  dan signifikansi  $0.041 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima.

#### **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.824. Hal ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sangat kuat dan positif. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik

dan jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) diturunkan maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun.

#### **Koefisien Determinasi Berganda**

Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.679. Hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 67.9%, sedangkan sisanya 32.1% kontribusi dari faktor lain.

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

$$\hat{Y} = -2.020 + 0,236X_1 + 0,800X_2 + 0,027X_3$$

Konstanta sebesar -2.020 artinya jika gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan sebesar -2.020. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.236 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas gaya kepemimpinan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.236. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.800 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas disiplin kerja maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.800. Dan koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0.027 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas lingkungan kerja maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.027.

#### **Uji Hipotesis (Uji-F)**

Berdasarkan hasil uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  sebesar 28.894 dengan tingkat signifikan 0.000 kurang dari 0.05, karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu sebesar  $28.894 > 2.833$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 9.035 + 0.733X_1$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 4.201 dengan signifikansi 0.000, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi di bawah 0.05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.201 > 1.681$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 4.505 + 0.906X_2$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung}$

sebesar 9.059 dengan signifikansi 0.000, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah di bawah 0.05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.059 > 1.681$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 22.696 + 0.396X_3$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.105 dengan signifikansi 0.041, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah di bawah 0.05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.105 > 1.681$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = -2.020 + 0.236X_1 + 0.800X_2 + 0.027X_3$ . Hal ini dapat dilihat dari hasil uji ANOVA, didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $28.894 > 2.833$  dengan tingkat

signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukan dan dapat bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) sekarang ini dapat dipertahankan, ditingkatkan dan dikembangkan lebih baik lagi dengan memaksimalkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan yang lebih baik lagi.
2. Disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) harus lebih ditingkatkan lagi. Karena itu sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan agar para karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) lebih ditingkatkan lagi dari segi fisik maupun psikis. Karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bekerja

sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Sebaiknya gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) dapat lebih disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik karyawan, yang juga didukung dengan usaha meningkatkan disiplin para karyawan dan perbaikan lingkungan kerja agar semua itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi, UPI YAI (2013). **Pedoman Penulisan Skripsi dan Non Skripsi Serta Ujian Komprehensif/Penutup Studi Fakultas Ekonomi**. Edisi Kedelapan. Jakarta:Fakultas UPI YAI.
- Ghozali, Imam. (2006). **Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetaka kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. (2005). **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kesebelas, Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Nawawi, Hadari (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Cetakan Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex (2006). **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, Bob. (2007). **1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat**. Jakarta: Karisma Publishin Group.
- Rivai Veithzal dan Mulyadi Deddy. (2009). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2005). **Perilaku Organisasi**. Jilid satu. Jakarta: Prehalindo.
- Sadili, Samsudin. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2003). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihotang. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ketiga. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ketiga, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2007). **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung : CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2007). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Thoha, Miftah. (2006). **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2007). **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2006). **Kapita Selekta Teori Kepemimpinan**. Cetakan ketiga. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- Wirawan. (2003). **Teori Kepemimpinan**. Jilid kesatu. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.