SARI

Ika Rinarwati, 2005. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Kantor Pt. Pln (Persero) Proyek Induk Pembangkit Dan Jaringan Jawa Bali Dan Nusa Tenggara Di Semarang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Efektivitas Kerja

Dalam suatu organisasi faktor sumber daya manusia sangatlah mempunyai peranan yang berarti dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Jika kita membahas tentang suatu organisasi maka tak luput adanya pimpinan dan bawahan. Secara umum kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang menjamin adanya kegiatan-kegiatan yang teratur yang tidak hanya berorientasi pada tujuan saja tanpa memperhatikan kondisi pegawai atau kondisi lingkungan, akan tetapi dapat bermanfaat bagi kepentingan umum. Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin maka akan tercipta suasana yang harmonis di dalam suatu organisasi atau kelembagaan. Dengan tercipta suasana kekeluargaan yang harmonis dalam bekerja maka efektivitas kerja dapat tercipta dengan sendirinya.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusa Tenggara di Semarang yang berjumlah 250 0rang, sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang pegawai PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusa Tenggara di Semarang, Variabel penelitian ada tiga yaitu : kepemimpinan, lingkungan kerja dan efektivitas kerja. Data diambil melalui teknik kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji statistik dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,661. dan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga keputusannya adalah menolak ($H_{0)}$ dan menerima (H_a) artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusa Tenggara di Semarang, secara simultan sumbangan efektif oleh kedua variabel tersebut sebesar 0,97 atau 97%. Sedangkan secara parsial diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,831 > t_{tabel} (2,66) artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja dan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,657 > t_{tabel} (2,66) yang artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum ada pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah Untuk meningkatkan efektifitas kerja, maka kepemimpinan dalam

organisasi atau perusahan harus dilakukan dengan baik, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES