

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuisioner kepada semua responden penelitian yaitu karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Penelitian ini mengumpulkan data sebanyak 77 responden yang diperoleh dengan cara mendistribusikan langsung ke instansi.

4.2 Analisis Deskriptif

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	70	91%
Perempuan	7	9%
Total	77	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 70 responden atau 91% dan perempuan sebanyak 7 responden atau 9%.

4.2.1 Usia Responden

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 tahun	21	27%
2	31-40 tahun	26	34%
3	41-50 tahun	21	27%
4	51-60 tahun	9	12%
	Jumlah	77	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 31-40 tahun atau 34%, selanjutnya usia 20-30 tahun dan 41-50 tahun sejumlah 21 responden atau 27%, dan usia 51-60 tahun sejumlah 9 responden atau 12%.

4.2.2 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat Pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	25	32%
D3	11	14%
S1	10	13%
STM	10	13%
SMK	20	26%
SLTP	1	1%
Jumlah	77	100%

Berdasarkan tabel di atas bahwa sebagian besar tingkat Pendidikan responden pada penelitian ini adalah SMA yaitu 25 responden atau 32%.

4.3 Analisis Statistika Deskriptif

Analisis statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data. Dalam penelitian ini, analisis statistika deskriptif dapat dilihat menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berikut ini disajikan hasil analisis statistika deskriptif variabel penelitian pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Analisis Statistika Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	77	8	15	11.91	1.648
Gaya Kepemimpinan Direktif	77	8	15	11.81	1.770
Gaya Kepemimpinan Suportif	77	8	15	12.13	1.454
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Berprestasi	77	9	15	11.48	1.651
Disiplin Kerja	77	22	35	29.48	3.227
Motivasi Kerja	77	27	39	34.04	2.484
Lingkungan Kerja	77	25	40	33.27	2.972
Kinerja Karyawan	77	34	48	41.47	3.405
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa informasi mengenai nilai minimum dan maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Hasil pada tabel 4.4 akan dijelaskan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan merupakan variabel pertama pada penelitian ini yang memiliki 12 pertanyaan dengan 4 indikator. Masing-masing indikator memiliki 3 pertanyaan. Gaya kepemimpinan Partisipatif, Direktif, dan Suportif memiliki nilai minimum dan maksimum 8 dan 15 dengan nilai tengah pada gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 11,91, gaya kepemimpinan direktif sebesar 11,81, gaya kepemimpinan suportif 12,13. Sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi memiliki nilai minimum 9 dan nilai maksimum 15 dengan nilai tengah sebesar 11,48. Disiplin kerja merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang memiliki 7 pertanyaan. Disiplin kerja memiliki nilai tengah sebesar 29,48 dengan nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum 35.

Motivasi kerja adalah variabel ketiga yang memiliki 8 butir pertanyaan. Nilai tengah pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 34,04 dengan nilai minimum 27 dan nilai maksimum 39. Lingkungan kerja merupakan variabel keempat pada penelitian ini yang memiliki 8 pertanyaan. Nilai tengah pada variabel ini yaitu 33,27 dengan nilai tengah 25 dan nilai maksimum 40. Sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen pada penelitian ini yang memiliki 10 butir pertanyaan. Nilai tengah pada variabel ini yaitu sebesar 41,47 dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 48.

4.4 Uji Kualitas Data

Sudarmanto (2013) mengatakan bahwa pengujian kualitas data ini berujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel karena kebenaran data yang diolah akan sangat menentukan kualitas penelitian. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan cara membandingkan antara nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai pada r tabel. Jika nilai r hitung < dari nilai r tabel (yaitu 0,05) maka data yang dihasilkan tidak valid, sebaliknya jika nilai r hitung > dari nilai r tabel (yaitu 0,05) maka data yang dihasilkan valid. Hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (V1.1)	V1.1	0,649	0,2242	Valid
	V1.2	0,548	0,2242	Valid
	V1.3	0,579	0,2242	Valid
Gaya Kepemimpinan Direktif (V1.2)	V1.4	0,698	0,2242	Valid
	V1.5	0,650	0,2242	Valid
	V1.6	0,689	0,2242	Valid
Gaya Kepemimpinan Suportif (V1.3)	V1.7	0,300	0,2242	Valid
Gaya Kepemimpinan Suportif (V1.3)	V1.8	0,680	0,2242	Valid

Variabel	Item	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan Suportif (V1.3)	V1.9	0,526	0,2242	Valid
Gaya Kepemimpinan Orientasi	V1.10	0,553	0,2242	Valid
Berprestasi (V1.4)	V1.11	0,653	0,2242	Valid
	V1.12	0,699	0,2242	Valid
	V2.1	0,827	0,2242	Valid
Disiplin Kerja (V2)	V2.2	0,733	0,2242	Valid
	V2.3	0,579	0,2242	Valid
	V2.4	0,694	0,2242	Valid
	V2.5	0,656	0,2242	Valid
	V2.6	0,813	0,2242	Valid
	V2.7	0,748	0,2242	Valid
	V3.1	0,551	0,2242	Valid
Motivasi Kerja (V3)	V3.2	0,494	0,2242	Valid
	V3.4	0,507	0,2242	Valid
	V3.5	0,489	0,2242	Valid
	V3.6	0,512	0,2242	Valid
	V3.7	0,550	0,2242	Valid
	V3.8	0,508	0,2242	Valid
	Lingkungan Kerja (V4)	V4.1	0,550	0,2242
	V4.2	0,593	0,2242	Valid

Variabel	Item	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Ket.
Lingkungan Kerja (V4)	V4.3	0,718	0,2242	Valid
	V4.4	0,678	0,2242	Valid
	V4.5	0,690	0,2242	Valid
	V4.6	0,614	0,2242	Valid
	V4.7	0,579	0,2242	Valid
	V4.8	0,532	0,2242	Valid
Kinerja Karyawan (V5)	V5.1	0,475	0,2242	Valid
	V5.2	0,425	0,2242	Valid
	V5.3	0,466	0,2242	Valid
	V5.4	0,519	0,2242	Valid
	V5.5	0,675	0,2242	Valid
	V5.6	0,428	0,2242	Valid
	V5.7	0,504	0,2242	Valid
	V5.8	0,660	0,2242	Valid
	V5.9	0,751	0,2242	Valid
	V5.10	0,658	0,2242	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan dari setiap variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,2242. Sehingga seluruh pertanyaan dalam kuisisioner adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dibagi menjadi tingkatan dengan kriteria jika 0,8 sampai 1,0 maka reliabilitas baik, jika 0,6 sampai 0,799 maka reliabilitas diterima sedangkan jika kurang dari 0,6 maka reliabilitas kurang baik. Hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (V1)	0,841	Reliabel
Disiplin Kerja (V2)	0,842	Reliabel
Motivasi Kerja (V3)	0,617	Reliabel
Lingkungan Kerja (V4)	0,768	Reliabel
Kinerja Karyawan (V5)	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel gaya kepemimpinan ($0,841 > 0,8$), variabel disiplin kerja ($0,842 > 0,8$), variabel motivasi kerja ($0,617 > 0,6$), variabel lingkungan kerja ($0,768 > 0,7$), dan variabel kinerja karyawan ($0,755 > 0,7$) dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Kualitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas. Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah setiap variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji data tersebut normal atau tidak, menggunakan alat uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah tabel 4.7 yang menampilkan hasil uji normalitas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54408903
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.57
Test Statistic		0.71
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber: Hasil Data Primer Diolah, 2019

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Liliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan tabel diatas, data akan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 5% atau 0,05 pada penelitian ini nilai signifikansinya sebesar 0,2 sehingga dapat dikatakan bahwa data diatas berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji ini dapat digunakan dengan 2 cara yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factors (VIF)* dan *Tolerance Value*. Jika $VIF > 10$ dan $tolerance\ value < 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Statistic VIF
1	Constant	
	Gaya Kepemimpinan (V1)	2.424
	Disiplin Kerja (V2)	2.868
	Motivasi Kerja (V3)	1.591

Model		Statistic VIF
	Lingkungan Kerja (V4)	1.372

Sumber: Hasil Data Diolah, 2019

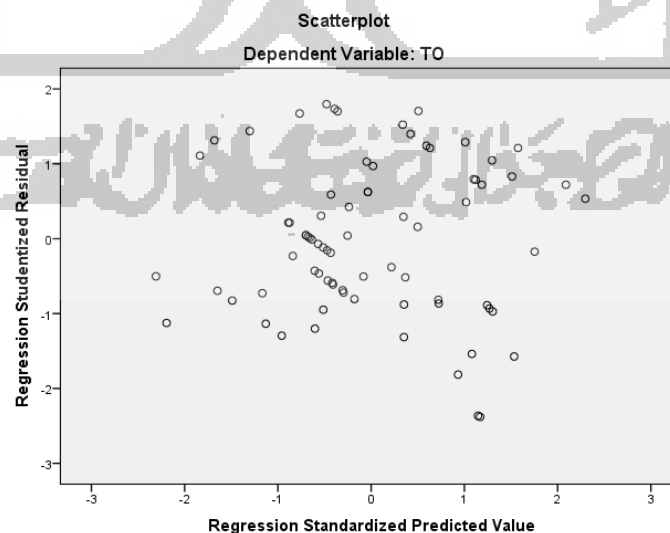
Berdasarkan data pada tabel diatas, penelitian ini memiliki VIF lebih kecil dari 10 sehingga data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi adanya multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dianalisis dengan mengamati grafik *scatterplot*. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.9

Gambar 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa tidak ada titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independent (Ghozali, 2013). Berikut adalah hasil dari uji regresi berganda.

Tabel 4.10
Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.411	2.614
a. Predictors: (Constant), V1, V2, V3, V4				

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Nilai *Adjusted R Square* menjelaskan berapa persen kinerja karyawan yang dijelaskan oleh empat variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dari tabel di atas tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,411 yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 41,1% sedangkan

sisanya yaitu sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.267	4	97.317	14.244	.000 ^b
	Residual	491.902	72	6.832		
	Total	881.169	76			

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan nilai Signifikansi, maka menunjukkan bahwa keempat variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen karena nilai sig < 0,05. Berdasarkan tabel 4.11 F hitung sebesar 14.244 dan F tabel 2,49 maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel-variabel independent tersebut terdapat pengaruh terhadap variabel dependennya dikarenakan F hitung lebih besar dari pada F tabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji T

Model		Unstandarsized B	Sig.
1	Constant	13.615	.000

Model		Unstandarsized B	Sig.
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	-.019	.946
	Gaya Kepemimpinan Direktif	-.157	.580
	Gaya Kepemimpinan Suportif	.431	.138
	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Berprestasi	.862	.008
	Disiplin Kerja	-.051	.800
	Motivasi Kerja	.243	.042
	Lingkungan Kerja	-.074	.280
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,615 - 0,019V1.1 - 0,157V1.2 + 0,431V1.3 + 0,862V1.4 - 0,051V2 + 0,243V3 + 0,074V4$$

Dari hasil persamaan linier diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yaitu sebesar 13,615 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta adalah sebesar 13,615.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,019. Gaya kepemimpinan direktif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi -0,157. Gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,431. Gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,862. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,862 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
3. Disiplin kerja ($V2$) memiliki koefisien regresi yaitu -0,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak searah. Jika disiplin kerja meningkat satu satuan,

maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar $-0,051$ dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

4. Motivasi kerja (V3) dengan koefisien regresi yaitu sebesar $0,243$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,243$ dengan mengasumsikan bahwa semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

5. Lingkungan kerja (V4) memiliki nilai koefisien regresi yaitu $0,074$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak searah. Apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar $0,074$ jika diasumsikan semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Berdasarkan tabel 4.12 pada hasil uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Koefisien regresi pada gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sebesar $-0,019$ yang menunjukkan ke arah negatif dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,946$ lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Gaya kepemimpinan direktif memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,157$ yang

menunjukkan ke arah negative dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,580 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Gaya kepemimpinan suportif memiliki koefisien regresi sebesar 0,431 ke arah positif dengan nilai signifikansi 0,138 lebih besar dari 0,05 sehingga gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,862 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,051 dengan nilai signifikansi sebesar 0,800 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

3. Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,243, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel ini memiliki koefisien regresi sebesar 0,074 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,280. Nilai signifikansi ini $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi yang diterapkan di PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta maka akan semakin baik dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan ini maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan pemimpin yang dapat menetapkan tantangan dan tujuan, memiliki ekspektasi yang tinggi akan kinerja yang baik, dan akan memberikan reward apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

Gaya kepemimpinan menurut teori kepemimpinan *Path Goal* yang pertama dicetuskan oleh Martin Evans menyatakan bahwa tugas dari seorang pemimpin untuk membantu para pengikutnya dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan guna memastikan bahwa tujuan mereka sudah sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010), Riyadi (2011), Dewi (2012), Trang (2013), Potu (2013), dan Sari (2014) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Suprayetno (2008), Munparidi (2012), Posuma (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja di PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta lebih menerapkan disiplin tentang ketepatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan sehingga disiplin mengenai cara berpakaian, jam masuk kantor dan lain-lain tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran seseorang untuk dapat menaati peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma social yang berlaku. Disiplin merupakan salah satu sikap yang muncul dalam diri seseorang atau karyawan terhadap peraturan dalam sebuah instansi/perusahaan/organisasi.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013), Sari (2014) dengan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastriani (2014), Meilany dan Ibrahim (2015), Pangarso dan Susanti (2016),

Sidanti (2016), Nata dan Primadi (2017) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan antara pimpinan dengan karyawannya sudah baik, karyawan dapat menerima kritik dan saran dengan baik, karyawan mampu untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah, dan lain-lain.

Motivasi adalah dorongan-dorongan individu agar bertindak sehingga menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan suatu cara tertentu yang mengarahkan kepada suatu tujuan. Motivasi pada dasarnya mengala ke segala daya dan potensi yang dimilikinya sehingga mereka bersedia untuk bekerja keras agar lebih mudah mencapai tujuan. Semakin besar motivasi yang muncul dalam diri karyawan, maka semakin loyal juga karyawan pada perusahaan tempat bekerja.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Suprayetno (2008), Potu (2013), dan Sidanti (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Munparidi (2012), dan Sari (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang tidak terlalu memperhatikan lingkungan sekitar sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan fisik maupun non fisik yang sudah baik tidak terlalu menjadi fokus utama karyawan. Sehingga kondisi apapun yang ada mengenai lingkungan kerja di PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta tidak mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013), dan Sidanti (2016) dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010), Munparidi (2012), dan Potu (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.