



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta)

Nurul Ana Ardiyani, Rini Nugrahaeni¹
Nurulana219@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Employee performance decline at PT. PLN (Persero) Distribution Office of Central Java and DIY in the first semester of 2016. In addition there is a research gap on the relationship of work environment, leadership quality and work motivation on employee performance

This study aims to determine the effect of work environment, quality leadership, and motivation work on employee performance at PT. PLN (Persero) Distribution Office of Central Java and DIY. The sample in this study is employees of PT. PLN (Persero) Distribution Office Central Java and DIY that amounted to 74 people with using random sampling technique.

Data tabulation in this study includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination test. The result of this research shows that the independent variable that is work environment (0,386) leadership quality (0,251) and work motivation (0,264) have positive and significant relation to dependent variable that is employee performance.

Keywords: work environment, quality leadership, motivation work, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, SDM harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan yaitu melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai kalangan masyarakat di Indonesia mulai dari kebutuhan listrik industri hingga kebutuhan listrik rumah tangga. Penilaian kinerja di PT.PLN dilakukan dalam kurun satu waktu terdapat 2 semester. Berdasarkan hasil pra penelitian informasi yang didapat bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY mengalami penurunan, dilihat dari presentase hasil kinerja karyawan kategori perlu perhatian mengalami kenaikan pada semester I (2016) sebanyak 0,73%, kategori potensial pada semester II (2015) sebanyak 48,62% menurun pada semester I (2016) menjadi 47,99%, begitu juga pada karyawan kategori optimal pada semester I dan II tahun (2015) mengalami peningkatan namun pada semester I (2016) mengalami penurunan sangat tajam yaitu sebesar 29,30%, bahkan kategori

¹Nurul Ana Ardiyani, Rini Nugrahaeni

karyawan sangat optimal tidak ada, untuk kategori karyawan sangat potensial hanya 2,56% saja.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY pada semester I tahun 2016 mengalami penurunan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Imadia Naraswari, Supervisor Pengolahan Diklat dan Kompetensi PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY menjelaskan bahwa adanya kecenderungan mengelompok pada beberapa bidang, masih ditemukan hubungan kurang harmonis antara supervisor-assistent-junior, dan beberapa karyawan juga mengeluh bahwa kurangnya motivasi yang diberikan seorang pemimpin terhadap karyawan, akibatnya karyawan tersebut kurang antusias dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penyebaran kuesioner pra survey dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian berdasarkan hasil kuesioner tersebut diketahui faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY yakni lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, motivasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Terkait dengan lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan dalam organisasi juga sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi satu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2011). Penyebab lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Gray, dkk (dalam Winardi, 2007) motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Penentuan variabel lainya juga didukung adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samson et al (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Bank Umum.

Research gap selanjutnya juga ditemukan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Hasil penelitian Mulyanto dan Sutrisno(2007) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai, bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supartha (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Tenaga Kerja pada perusahaan garmen di Denpasar.

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Osumba (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi keuangan dan non keuangan akan memberikan dampak langsung pada produktivitas

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY; (2) Bagaimana pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY?; (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY?

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik. Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Dr.Wibiwo (2007)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah (1)*Personal factor*, ditentukan oleh

tingkat keterampilan rekan kerja, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (2)*Leadeship factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim leader (3)*Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh pimpinan. (4)*Syestem factor* ditunjukkan oleh adanya sistemkerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan (5)*Contextual/situational factor*, ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Secara umum, lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja terhadap atasan, bawahan maupun sesama karyawan.

Kualitas Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses yang memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan teamwork, serta perolehan dukungan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok organisasi.

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi aktivitas-aktivitas dalam sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan dan sasaran (Yulk, 2010). Dari definisi yang dikemukakan di atas, unsur unsur yang mendasari kualitas kepemimpinan adalah Kemampuan memengaruhi orang lain (kelompok/bawahan), kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok, dan adanya unsur kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthan, 2011). Terdapat teori tentang motivasi salah satunya adalah teori “dua faktor”, dalam teorinya herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu maintenance factors dan motivation factors.

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan dapat diterapkan dengan gaji yang layak, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, pimpinan yang menyenangkan, sehingga karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan motivation factors merupakan faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan psikologis individu, berupa perasaan sempurna dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 109:2003).

Pengaruh Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline Nambuswa (2017) dan Ferry Setiawan, Kartika Dewi, (2013) dan Awan Tahir (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ozera Tinaztepe (2014), Sriruechaa Buajanb (2016) dan Supartha, (2007) membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

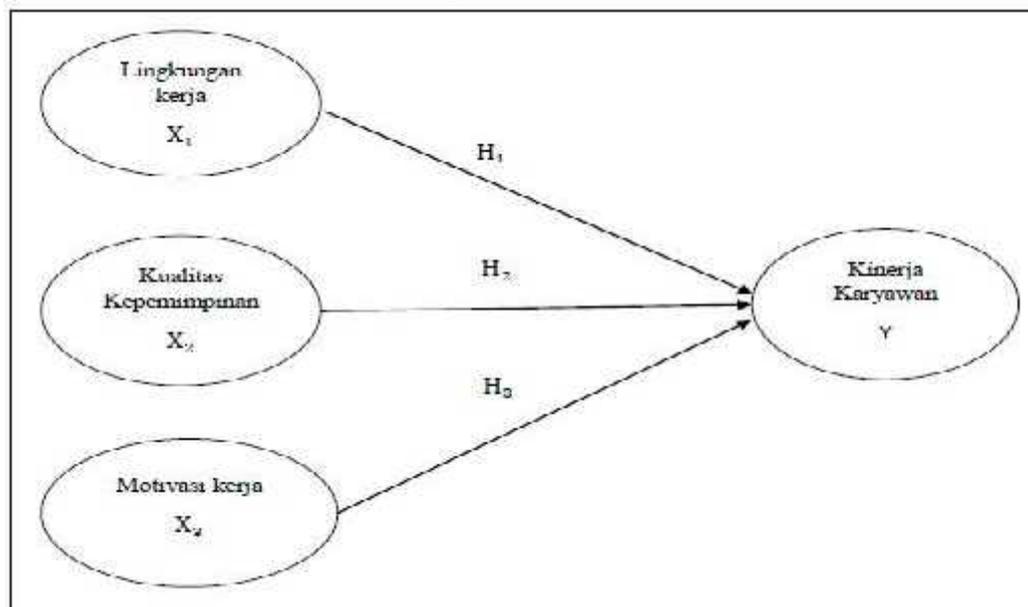
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Osumba (2015) dan Hashim Zameer dkk (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, kerangka pemikiran teoritis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Caroline Nambuswa (2017); Setiawan Dewi, (2013); Awan Tahir (2015); Ozera Tinaztepe (2014); Sriruechaa Buajanb (2016); Supartha, (2007); Osumba (2015); Hashim Zameer dkk (2014); Nitisemito (2000); Sedamayanti (2001); The Liang Gie (1998); Fuad dan Mas'ud, (2004); Diana dan Tjiptono dalam Romlah (2011); Wahjosumidjo(1991); Hasibuan (2003); Rivai (2003); Bernadil dan Russel (2003); Dessler (2010); Tsui et all dalam Mas'ud (2004)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen, dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, dan variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, motivasi kerja.

Tabel 1
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Independen : Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keadaan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	a. Pewarnaan di tempat kerja b. Kebisingan ditempat kerja c. Keamanan ditempat kerja d. Hubungan dengan rekan kerja e. Kelancaran komunikasi (Nitisemito, 1991; Sedamayanti, 2001; The Liang Gie, 1998)
Kualitas Kepemimpinan (X2)	Kualitas Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi aktivitas-aktivitas dalam sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan dan sasaran.	a. Memiliki tanggung jawab b. Mendukung tujuan perusahaan c. Memberi sugesti d. Bersikap menghargai e. Memberi inspirasi (Fuad dan Mas'ud, 2004; Diana dan Tjiptono dalam Romlah, 2011; Wahjosumidjo, 1991)
Motivasi kerja (X3)	Motivasi Kerja adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan, ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu	a. Kompensasi b. Pekerjaan itu sendiri c. Kondisi pekerjaan d. Sikap antar teman sejawat e. Promosi f. Pelatihan (Hasibuan, 2003; Nitisemito, 2000; Rivai, 2003)
Dependen Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja Karyawan adalah tentang apa dan bagaimana cara melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.	a. Kuantitas b. Ketepatan waktu c. Semangat kerja d. Pengetahuantentang pekerjaan e. Kehadiran (Bernadil dan Russel, 2003; Dessler, 2010; Tsui et all dalam Mas'ud, 2004)

Sumber: Jurnal, skripsi dan buku acuan

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Pesero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY berjumlah 273 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling* sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin mayoritas ialah wanita dengan jumlah 42 responden atau 56,8,3%. Rentang usia responden dengan jumlah terbesar ialah 21-30 tahun sebanyak 35 responden atau 47,3%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden lulusan Sarjanamemiliki jumlah terbanyak yakni 39 responden atau 52,7%. Sedangkan menurut masa kerja, responden sebagian besar telah bekerja selama 5 tahun dengan jumlah 26 responden atau 35,1%.

Proses analisis data dilakukan dengan melakukan uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,3610$ r_{tabel} dan model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	(r Hitung)	r Tabel	P	Keterangan
Lingkungan Kerja	X ₁ .1	0,541**	0,3610	0,000	Valid
	X ₁ .2	0,493**			
	X ₁ .3	0,706**			
	X ₁ .4	0,803**			
	X ₁ .5	0,756**			
Kualitas Kepemimpinan	X ₂ .1	0,662**	0,3610	0,000	Valid
	X ₂ .2	0,732**			
	X ₂ .3	0,835**			
	X ₂ .4	0,831**			
	X ₂ .5	0,832**			
Motivasi Kerja	X ₃ .1	0,357**	0,3610	0,002	Valid
	X ₃ .2	0,668**			
	X ₃ .3	0,764**			
	X ₃ .4	0,729**			
	X ₃ .5	0,757**			
	X ₃ .6	0,796**			
Kinerja Karyawan	Y.1	0,467**	0,3610	0,000	Valid
	Y.2	0,749**			
	Y.3	0,791**			
	Y.4	0,656**			
	Y.5	0,883**			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua nilai probabilitas pada masing-masing indikator adalah $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,3610$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,681	$> 0,600$	Reliabel
2	Kepeimpinan (X ₂)	0,848	$> 0,600$	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,770	$> 0,600$	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,638	$> 0,600$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa semua variabel yaitu variabel lingkungan kerja, variabel kualitas kepemimpinan dan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas

yang lebih tinggi dari pada Cronbach Alpha yang menurut Nunnally (dalam Gozali, 2009) disyaratkan yaitu sebesar 0,600. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen reliabilitas, atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya.

Tabel 4
Nilai Indeks Jawaban Responden

Variabel	Indikator	Indeks	Rata-rata Indeks	Kriteria
Lingkungan Kerja	X1.1 (pewarnaan di tempat kerja)	86,4	87,6	Tinggi
	X1.2 (Kebisingan ditempat kerja)	80,0		
	X1.3 (Keamanan ditempat kerja)	87,8		
	X1.4 (Hubungan dengan rekan kerja)	90,1		
	X1.5 (Kelancaran komunikasi)	85,5		
Kualaitas Kepemimpinan	X2.1 (Memiliki tanggung jawab)	85,80	84,35	Tinggi
	X2.2 (Mendukung tujuan perusahaan)	84,35		
	X2.3 (Memberi sugesti)	85,51		
	X2.4 (Bersikap menghargai)	86,09		
	X2.5 (Memberi inspirasi)	81,45		
Motivasi Kerja	X3.1 (Kompensasi)	88,24	88,92	Tinggi
	X3.2 (Pekerjan itu sendiri)	89,41		
	X3.3 (Kondisi pekerjaan)	90,00		
	X3.4 (Sikap antar teman sejawat)	90,88		
	X3.5 (Promosi)	88,82		
	X3.6 (Pelatihan)	86,18		
Kinerja Karyawan	Y.1 (Kuantitas)	81,2	83,6	Tinggi
	Y.2 (Ketepatan waktu)	78,6		
	Y.3 (Semangat kerja)	86,2		
	Y.4 (Pengetahuan tentang pekerjaan)	83,5		
	Y.5 (Kehadiran)	86,1		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil analisis angka indeks seluruh variabel menunjukkan rata-rata indeks pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY mengenai lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan dalam kondisi yang tergolong tinggi. Namun masih terdapat skor terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator kebisingan ditempat kerja, pada variabel kualitas kepemimpinan yaitu indikator memberi inspirasi, pada variabel motivasi kerja yaitu indikator pelatihan dan pada variabel kinerja karyawan yaitu indikator ketepatan waktu.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constan)	3,335	1,804		1,849	,069	
1	X1	,369	,099	,386	3,733	,000
	X2	,246	,099	,251	2,489	,015
	X3	,193	,072	,264	2,683	,009

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Model persamaan regresi berdasarkan hasil di atas yaitu $Y_1 = Y = 0,386 X_1 + 0,251 X_2 + 0,264 X_3$. Dari model tersebut diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien regresi yang positif.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $3,733 > (t \text{ tabel}, n = 74 = 1,849)$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H2 : Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ialah sebesar $2,489 > (t \text{ tabel}, n = 74 = 1,849)$ dengan angka signifikansi $= 0,015 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis 2 yang menyatakan Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah sebesar $2,683 > (t \text{ tabel}, n = 74 = 1,849)$ dengan angka signifikansi $= 0,015 < 0,09$ (signifikan). Dengan demikian, maka hipotesis 2 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,568	,892

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,568 yang artinya 56,8% variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, motivasi kerja sedangkan sisanya 0,432 kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini dengan berbagai rangkaian uji, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY.

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik kualitas kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin kuat motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY.

Pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya dalam penelitian ini variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 56,8% pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini belum memasukan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat memengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Selain itu pertanyaan terbuka dapat diganti dengan wawancara, mengingat dalam penelitian ini banyak jawaban dari pertanyaan terbuka yang masih kosong, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas.

REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung PT.Remaja Rosda Karya.
- Abdul, P., & Awan, G. (2015). "Impact of working environment on employee ' s productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". *Journal of Business and Management*, 7(1), 329–346.
- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito.2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Caroline, K., & Nambuswa, E. (2016). "Effects of Working Environment on Employees Performance at Teachers Service Commission Trans Nzoia County", 4(10), 151–156.
- Dessler, Garry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks Handoko
- T. Hani. 2009. Manajemen Cetaka Dua Puluah. Yogyakarta: Penerbit BPEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: Mcgraw-Hill.
- Masfud, Fuad. 2004. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta: Rineka Cipta Ozer,
- F., & Tinaztepe, C. (2014). "Effect of Strategic Leadership Styles on Firm Performance: A Study in a Turkish SME". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 778–784.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rival, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Romlah, Tatik. 2001. Teori dan Praktek Bimbingan dan Konseling Kelompok. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). "Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town" *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, ISSN: 2349-0330, E-ISSN: 2349-0349, 3(12), 76–89.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah". *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sriruecha, C., & Buajan, S. (2017). "Leadership Soft Skills of the Director That Affects the Performance of the Subordinate at Sub district Health Promoting Hospitals". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237 1341–1346.



- Supratha, W. G. (2007). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Garmen Di Kota Denpasar ". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), pp.107-116.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. EdisiKelima. Jakarta: PT. Indeks
- Zaameer, Alireza, NISAR, & AMIR, (2014). "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298