

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Gula Mojo Sragen. Pabrik Gula Mojo adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan gula pasir yang bahan dasarnya berasal dari tebu. Pabrik ini berdiri sejak tahun 1883 oleh *NV Cultuur Maatschspyy Lawoe*, pada tahun 1892 diganti oleh *NV Cultuur Verenigde Lawoe Obdeming* dan kemudian diganti oleh *NV Miradolk & Cc*, yang mana ketiga NV tersebut adalah milik Belanda. Mulai giling tahun 1885, pegawainya diutamakan dari daerah setempat pabrik. Pada jaman Jepang banyak pabrik gula yang dibongkar menjadi pabrik lain, sehingga produksi gula sangat merosot. Sesudah tentara Jepang menyerah (tahun 1945), barulah pabrik-pabrik gula dikembangkan sedikit demi sedikit. Setelah Belanda menyerah, pabrik gula ini dikelola oleh Pemerintah Indonesia dan pihak swasta, sedikit demi sedikit pabrik-pabrik gula direhabilitasi. Pada tanggal 10 Desember 1957 pabrik Gula Mojo diambil alih oleh Pemerintah Indonesia dimasukkan ke PPN (Perusahaan Perkebunan Negara).

Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan pemerintah, pabrik gula ini diawasi oleh BPU PPN gula daerah IV Surakarta menjadi suatu badan hukum dan dalam bentuk PPN. Tahun 1968 dengan Peraturan Pemerintah Nomor

14768 dirubah lagi menjadi PNP (Peraturan Negara Perkebunan). Pada tahun ini juga dibentuk PNP XVI berkedudukan di Surakarta yang meliputi:

1. PG. Mojo - Sragen, Surakarta
2. PG. Tasikmadu - Karanganyar, Surakarta
3. PG. Colomadu - Kartasura, Surakarta
4. PG. Gondangrejo - Klaten, Surakarta
5. PG. Ceper baru - Klaten, Surakarta
6. PG. Kalibagor - Banyumas, Purwakarta

Pada tahun 1991 terjadi perubahan dari PNP menjadi PTP dan terjadi penggabungan PNP XV dan XVI menjadi PT. Perkebunan IX yang berpusat di Surakarta sampai sekarang.

B. Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis karakteristik responden. Ringkasan hasil analisis karakteristik responden yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	28	62.2
Perempuan	17	37.8
Total	45	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 28 responden (62,2%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Asisten Kepala	4	11.1
Karyawan	41	88.9
Total	45	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen,

sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori karyawan yaitu sebanyak 40 responden (88,9%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
5-10 Tahun	10	22.2
11-15 Tahun	20	44.4
16-20 Tahun	15	33.3
Total	45	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 11-15 tahun yaitu sebanyak 20 responden (44,4%).

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 45 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan

jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid

(Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.847	0,000	Valid
	X1.2	0.808	0,000	Valid
	X1.3	0.814	0,000	Valid
	X1.4	0.793	0,000	Valid
	X1.5	0.745	0,000	Valid
	X1.6	0.778	0,000	Valid
	X1.7	0.810	0,000	Valid
	X1.8	0.806	0,000	Valid
	X1.9	0.778	0,000	Valid
	X1.10	0.893	0,000	Valid
	X1.11	0.810	0,000	Valid
	X1.12	0.787	0,000	Valid
	X1.13	0.858	0,000	Valid
	X1.14	0.848	0,000	Valid
	X1.15	0.760	0,000	Valid
	X1.16	0.847	0,000	Valid
	X1.17	0.839	0,000	Valid
	X1.18	0.840	0,000	Valid
	X1.19	0.843	0,000	Valid
	X1.20	0.878	0,000	Valid
	X1.21	0.815	0,000	Valid
	X1.22	0.850	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0.840	0,000	Valid
	X2.2	0.874	0,000	Valid
	X2.3	0.825	0,000	Valid
	X2.4	0.892	0,000	Valid
	X2.5	0.844	0,000	Valid
	X2.6	0.797	0,000	Valid
	X2.7	0.875	0,000	Valid
	X2.8	0.834	0,000	Valid
	X2.9	0.830	0,000	Valid
	X2.10	0.826	0,000	Valid
	X2.11	0.871	0,000	Valid
	X2.12	0.795	0,000	Valid
	X2.13	0.842	0,000	Valid
	X2.14	0.870	0,000	Valid

	X2.15	0.840	0,000	Valid
	X2.16	0.891	0,000	Valid
	X2.17	0.889	0,000	Valid
	X2.18	0.877	0,000	Valid
	X2.19	0.864	0,000	Valid
	X2.20	0.847	0,000	Valid
	X2.21	0.881	0,000	Valid
	X2.22	0.862	0,000	Valid
	X2.23	0.852	0,000	Valid
	X2.24	0.867	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.855	0,000	Valid
	X3.2	0.920	0,000	Valid
	X3.3	0.843	0,000	Valid
	X3.4	0.856	0,000	Valid
	X3.5	0.834	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.869	0,000	Valid
	Y.2	0.732	0,000	Valid
	Y.3	0.857	0,000	Valid
	Y.4	0.778	0,000	Valid
	Y.5	0.848	0,000	Valid
	Y.6	0.865	0,000	Valid
	Y.7	0.815	0,000	Valid
	Y.8	0.697	0,000	Valid
	Y.9	0.757	0,000	Valid
	Y.10	0.859	0,000	Valid
	Y.11	0.850	0,000	Valid
	Y.12	0.878	0,000	Valid
	Y.13	0.829	0,000	Valid
	Y.14	0.778	0,000	Valid
	Y.15	0.881	0,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 45 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam

kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas.

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 45 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	.977	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.984	Reliabel
Disiplin Kerja	.913	Reliabel
Kinerja Karyawan	.965	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dari 45 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas.

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55856946
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.103
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,721 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah

homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.078	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.264	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin Kerja	0.416	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolineartias.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.8. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.577	1.734	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.384	2.602	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.594	1.683	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	12.254			
Lingkungan Kerja	0.187	2.224	0.032	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.178	2.361	0.023	Signifikan
Disiplin Kerja	0.688	2.225	0.032	Signifikan
F hitung	21.178			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.579			

Sumber : Data primer 2018

a. Uji Regresi Simultan (uji F).

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 21.178 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

b. Uji Regresi Parsial (uji t).

$$Y = 12.254 + 0.187X_1 + 0.178X_2 + 0.688X_3 + e$$

1) Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.224 koefisien regresi (beta) 0.187 dengan probabilitas (p) = 0,032. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.361 koefisien regresi (beta) 0.178 dengan probabilitas (p) = 0,023. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

3) Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.225 koefisien regresi (beta) 0.688 dengan probabilitas (p) = 0,032. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2).

Besar pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,579. Artinya, 57,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pabrik Gula Mojo Sragen merupakan salah satu pabrik gula yang sudah berdiri sejak lama. Selain itu, tidak banyak bangunan pabrik yang mengalami perubahan ataupun renovasi. Ruangan kerja yang terdapat dalam pabrik tersebut dirasa kurang nyaman untuk bekerja. Banyak barang-barang/perkakas yang tidak memiliki tempat khusus sehingga hanya diletakkan seadanya diruang kerja. Tata letak dan pewarnaan ruangan juga dirasa kurang terawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.224 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Menurut Rachmawati (2008), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Mathis, 2009).

Wirawan (2009), menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukoco (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri" dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang ada pada PG Mojo dirasa belum sepenuhnya baik, karena masih seringnya terjadi penurunan produksi dan kinerja karyawan. Mungkin pemimpin kurang menerapkan sifat tegas dalam memimpin perusahaan. Mungkin juga pemimpin kurang memberikan dorongan agar karyawannya selalu bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.361 dengan probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Gaya pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Maulizar, 2012).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Yukl (2010) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimana para karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka

merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu secara lebih dari yang diharapkan di awal. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Agustiningrum, 2012).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati (2015) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan" dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen dirasa belum sepenuhnya bisa dikatakan baik. Masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja. Tidak hanya meninggalkan disekitar pabrik, namun ada juga yang pergi saat jam kerja keluar area pabrik. Sebagian dari mereka meninggalkan pekerjaan untuk sarapan atau hal lainnya. Ada juga karyawan yang saat jam kerja menghabiskan waktunya untuk berbincang-bincang dengan rekan kerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.225 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Siagian, 2007).

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin

adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu (Sutrisno, 2011).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Hasibuan, 2008).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Kadek Manik Oka Mahendra dan Ni Wayan Mujiati (2015) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort" dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata mean, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan interval sebagai berikut :

1 - 1,99 = sangat rendah

2 - 2,99 = rendah

3 - 3,99 = cukup

4 - 4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

Tabel 4.10

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	45	55	107	73.16	11.164
Gaya Kepemimpinan Transformasional	45	47	117	81.91	15.252
Disiplin Kerja	45	13	25	19.36	2.986
Kinerja Karyawan	45	37	72	53.80	7.279
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 45 responden atas pertanyaan mengenai lingkungan kerja berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,32 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kategori cukup

karena rata-ratanya beradapada 3,41 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Disiplin kerja berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,87 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Kinerja berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,58 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja yang ada di PG. Mojo dianggap cukup tinggi dan baik.

