

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikelola dengan benar untuk meningkatkan suatu keefektifan dan keefisienan yang dapat memunculkan kinerja yang ada pada suatu perusahaan yang baik. Untuk itu agar tercapainya suatu organisasi dalam perusahaan harus mampu membuat situasi dan kondisi yang mendorong dan yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang baik khususnya dalam suatu kinerja karyawan, maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu keberhasilan organisasi atau lembaga yang ada dalam hal mencapai tujuannya dengan demikian kaitannya yang dicapai oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, karena sumber daya manusia dapat diatur dan diolah sumber daya lain yang telah dikuasai oleh suatu organisasi untuk membantu wujudkan tujuan pada organisasi itu sendiri.

Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan karyawan dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia dimiliki perusahaan hal ini terkait pada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan terdapat dalam suatu masalah yang penting dalam suatu organisasi, dengan demikian yang dicapai organisasi dapat memiliki kaitan yang besar dengan prestasi kerja para

karyawan tersebut. Jika prestasi kerja (kinerja) karyawan meningkat maka kemungkinan besar meningkat pula kinerja perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan dapat mengalami penurunan. Prestasi kerja karyawan yang baik yaitu kinerja yang punya keahlian (*skill*) dalam jalankan tugas-tugasnya dan bisa kerja keras untuk perusahaan.

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan, perusahaan perlu perhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan yang lainnya. Dari faktor tersebut dapat terpengaruh pada perusahaan, tergantung pada kenyataan yang sebenarnya terjadi, ada yang berpengaruh dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006;2).

Menurut Sri Widodo (2016:95), yang dimaksud lingkungan kerja yaitu semua karyawan mampu untuk mengerjakan tugas sehari-hari yang di berikan kepadanya dengan semua sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013;97) yang dimaksud lingkungan kerja merupakan apa saja yang ada pada sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dan mengerjakan tugas yang dibebarkannya. Adapun yang dikemukakan oleh Simanjuntak, (2003:39) yaitu semua alat perlengkapan yang dilakukan lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, cara kerja sebagai pengaruh kerjanya yang benar sebagai individu maupun sebagai sekelompok orang.

Hasibuan (2010:193), Mengemukakan disiplin kerja merupakan pengetahuan dan kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan yang ada pada perusahaan dan prosedur kerja yang diberlakukan. Sedangkan menurut Rivai (2011) pengertian disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para atasan untuk komunikasi kepada para karyawan supaya mereka dapat bersedia untuk merubah suatu sikap dengan suatu usaha yang tujuannya meningkatkan suatu kesadaran seseorang dalam memenuhi semua peraturan perusahaan. Adapun yang dikemukakan menurut Harlie (2010;117) disiplin kerja yaitu bagaimana menimbulkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak muncul dengan sendirinya.

Menurut Mangkunegara (2008:67), prestasi kerja (kinerja) yaitu sebagai hasil kerja secara meningkat yang dapat tercapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, karyawan yang bias menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik akan mendapatkan kinerja yang meningkat. Dan yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2006; 63) Kinerja dijelaskan jika suatu tujuan kerja bisa terselesaikan dalam jangka yang benar atau tidak melewati waktu yang sudah tersedia. Performan akan kurang jika lebih batas waktu yang ditentukan atau tertunda suatu kinerja yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang sangat besar dalam perusahaan karena kinerja merupakan wujud hasil akhir dari prosedur karyawan menangani tanggung jawabnya.

Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kota Palopo adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengajukan pelayanan pada masyarakat berupa tersedianya listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan maka, kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan. PLN itu sendiri memiliki unit-unit yang punya tugas setiap bagian pusatnya. Salah satunya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana dibawah unit pusat distribusi.

PT. PLN (persero) UP3 Palopo harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara terbaik dapat mengembangkan kinerja karyawan dengan mengawasi rencana lingkungan kerja dan disiplin kerjanya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada suatu perusahaan dan mempunyai banyak manfaat bagi organisasi karena dengan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. PLN (persero) UP3 Palopo dapat mencegah munculnya suatu masalah saat bekerja dan kelalaian dalam bekerja. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kuat, maka perusahaan dapat lebih gampang untuk memikat karyawan yang berkemampuan, mendirikan dan memberikan rasa kekeluargaan dapat lebih menaikkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo

dan setelah mengamati dari kejadian di atas keputusan muncul dipemikiran dengan cara apa seluruh bagian tercantum saling keterkaitan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut uraian diatas bahwa harus dilaksanakan suatu penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut maka penelitian ini dilakukan penulis berharap penelitian ini tidak hanya menjadi salah satu syarat penyelesaian studi tetapi juga memberikan manfaat bagi pihak-pihak berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Merupakan satu kesempatan untuk menerapkan teori-teori ekonomi yang di bangku perguruan tinggi ke dalam praktik-praktik sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batas penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) UP3 Palopo. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai peneliti

memfokuskan penelitiannya hanya pada bagian yang diperlukan saja. Batasan penelitian ini harus dibatasi agar tidak keluar atau melenceng dari pembahasan yang sudah difokuskan sejak penelitian ini dilakukan. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat fokus dalam beberapa bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam, dan memudahkan peneliti untuk mengolah data yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu karyawan memenuhi suatu pekerjaan dalam sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik mengedepankan rasa nyaman dan aman mengharuskan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi suasana tempat karyawan bekerja. Jika karyawan memperkirakan lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan dimana mereka bekerja untuk melaksanakan aktivitas sehingga waktu kerja para karyawan digunakan secara efektif dan optimal.

Ada beberapa definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

1. Menurut (Nitisemito, 2000), lingkungan kerja yaitu seluruh keadaan yang ada disekitar yang bisa merekomendasikan pengaruh bagi dirinya ketika sedang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
2. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yaitu semua bahan dan alat perkakas yang ada disekelilingi tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok.
3. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman,

nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan.

4. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar para karyawan sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Menurut (Heny Sidanti, 2015), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam melakukan kinerja karyawan karena di mana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dengan karyawan yang ada untuk mengatur pekerjaan yang pada akhirnya akan memajukan kinerja organisasi.

Dari beberapa pengertian sebagaimana dikemukakan oleh para ahli yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, baik fisik maupun non-fisik yang dapat menjunjung tinggi kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan tugas yang diberikan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan sehat diperlukan untuk membantu kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja yang sebenarnya, lingkungan kerja yang tidak nyata seperti hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2 Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yaitu suatu kondisi yang terdapat disekeliling karyawan yang sedang mengerjakan pekerjaan yang dapat memerintah penerapan kerjaan itu sendiri. Kondisi pekerjaan ini dapat melingkupi, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan kerja antara rekan kerja

Munculnya hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam kelompok bisa berlangsung dengan gampang.

3. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Adanya komunikasi yang baik, perbuatan menghormati dan menuruti pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan, sehingga tujuan perusahaan akan gampang berhasil.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Mengenai hal dimaksudk bahwa perlengkapan yang dipergunakan untuk membantu kelancaran kerja yang lengkap dipergunakan. Adanya fasilitas kerja yang lengkap, wmeskipun tidak baru merupakan salah satu penunjang prosedur dalam bekerja.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terwujudnya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Ini adalah faktor penting untuk memperluas keahlian kerja karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi kondisi jiwa mereka. Dengan memanfaatkan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja para karyawan akan tetap terjaga.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja dapat dengan tidak langsung mempengaruhi rekan kerja, karena dalam persoalan seperti lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa hebat dalam menangani tanggung jawab mereka.

3. Penerangan

Penerangan untuk situasi ini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga siang hari. Dalam melakukan kewajiban karyawan membutuhkan penerangan yang memadai, apabila pekerjaan yang diselesaikan membutuhkan ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang memadai dari ventilasi udara yang dapat diakses akan membangun kesehatan pekerja yang sebenarnya. Selain ventilasi, pembangunan gedung juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Misalnya, gedung dengan atap tinggi akan memberikan pertukaran udara yang lebih disukai dari pada gedung dengan atap rendah. Hal lain yang harus diperhatikan adalah volume

ruangan harus relatif terhadap jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara terjadi lebih baik

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan untuk keselamatan pribadi seringkali diartikan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu meliputi keamanan terhadap milik pribadi karyawan dan juga gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan tercipta ketenangan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan gangguan seseorang karena keributan, maka pada saat itu keterikatan di tempat kerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan banyak kesalahan atau kerusakan. Ini menghasilkan kerugian.

7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

2.1.4 Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Adapun faktor menurut Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan mempengaruhi sifat pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kenyamanan pekerja umumnya diterima karena di tempat kerja stabil, sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah tempat di mana individu di tempat kerja dapat menyadari diri mereka sendiri melalui perspektif di tempat kerja. Sikap diambil oleh karyawan untuk memikirkan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang terlindungi, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan paling rendah sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan menemukan lingkungan kerja yang kurang stabil, perilaku pekerja di tempat kerja juga akan secara umum berubah, misalnya dengan berkurangnya disiplin, tanggung jawab yang rendah dan meningkatnya pembolosan.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi lingkungan kerja terjamin, maka akan mempengaruhi perluasan kinerja karyawan secara terus menerus. Kinerja karyawan berkurang ketika organisasi tidak fokus pada fasilitas pendukung untuk karyawan di tempat kerja. Ketersediaan fasilitas dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

4. Tingkat stress karyawan

Tempat kerja yang menguntungkan akan mempengaruhi tingkat stress karyawan. Ketika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan tekanan dengan baik, itu dapat menyebabkan bantuan karyawan yang tidak berdaya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau

ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Adapun defenisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa teori dimana yang dimaksud yaitu :

1. Menurut (Azahraty, 2018), disiplin kerja yaitu manajemen sumber manusia yang penting, karena semakin meningkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai.
2. Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2016:86), yaitu disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.
3. Menurut (Malayu Hasibuan, 2010:193), disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
4. Menurut (Edi Sutrisno, 2016:89), disiplin kerja yaitu perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
5. Menurut (Rivai, 2011:825), disiplin kerja yaitu suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan sesorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2 Arti Penting Disiplin Kerja

Setiap perusahaan harus memperlakukan pekerjaan dengan sikap disiplin, karena setiap karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Disiplin juga merupakan alat untuk mendorong karyawan agar bersemangat dalam bekerja dan memiliki semangat kerja, mendorong tingkat kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator menurut Rivai (2011), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya karyawan dengan disiplin kerja yang buruk sudah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Kekuatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kehati-hatian yang tinggi akan secara konsisten berhati-hati, berwawasan dan intensif dalam bekerja, serta secara konsisten menggunakan sesuatu dengan sukses dan mahir.

5. Bekerja etis

Beberapa pekerja mungkin mengambil bagian dalam perilaku yang buruk terhadap pelanggan atau berpartisipasi dalam perilaku yang tidak pantas. Ini adalah jenis kegiatan disiplin, jadi bekerjalah secara moral sebagai indikasi disiplin kerja yang baik.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Pimpinan mempunyai kedudukan terpenting dalam melakukan sikap disiplin karyawan, bilamana pemimpin mempunyai perilaku disiplin maka karyawan akan mencontohkan perilaku disiplin karyawan.

2. Faktor sistem penghargaan

Jika karyawan diberi penilaian sesuai dengan kerajinan dan ketaatannya, maka karyawan pasti selalu menimbulkan perilaku disiplin.

3. Faktor kemampuan

Mengenai dalam bagian kemampuan akan membuat faktor untuk meningkatkan rasa disiplin karyawan.

4. Faktor balas jasa

Mengenai balas jasa yang diterima oleh karyawan yang baik maka tingkat disiplin juga meningkat.

5. Faktor keadilan

Atasan juga harus berkelakuan adil pada para karyawan, mengenai karyawan yang salah mesti diberikan hukuman.

6. Faktor pengawasan

Masing-masing perusahaan mesti ada pemeriksaan untuk keamanan yang baik.

7. Faktor sanksi hukum

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi hukum yang berlaku, agar setiap karyawan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas.

8. Faktor ketegasan

Pimpinan juga harus berani tegas akan pengambilan keputusan tentang karyawannya apabila karyawan tersebut bersalah pimpinan harus tegas dalam pengambilan keputusan.

9. Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antara atasan maupun rekan kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* ataupun *Actual Performance* (prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang tercapai dengan karyawan). Kinerja karyawan ialah pendapatan dalam prosedur kerjaan ditetapkan selaku perencanaan dalam jangka serta wilayah dengan organisasi yang berhubungan dengan karyawan. Kinerja ialah sesuatu keberhasilan yang terkategori serta yang dicapai dengan tertuju pada aksi pemasukan serta pelaksanaan yang diminta dalam suatu kerjaan. Prestasi kerja juga bisa pula dimaksud selaku prestasi ataupun hasil kerja, dimana pemasukan pekerjaan yang tercapai oleh seseorang dengan melaksanakan kewajiban yang ditanggungjawabkan kepada karyawan.

Dari sebagian defenisi sudah dijelaskan ada defenisi yang dikemukakan menurut para ahli yaitu :

1. Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja yaitu dimana sesuatu hasil pekerjaan secara mutu serta kuantitas yang digapai pada seorang karyawan dengan melaksanakan tugas yang benar dan kewajiban sudah ditetapkan kepada karyawan.
2. Menurut (Umam, 2018:186), kinerja yaitu sumber daya manusia yang memiliki ikatan kekuatan, upaya, serta kesempatan yang di anggap serta didapatkan dari hasilnya. Dengan metode apa bisa dilakukam hasil yang didapatkan dalam kerjaan yang ada dengan keinginan perusahaan.
3. Menurut (Kanto, 2017:171), kinerja yaitu dengan penerapan perilaku pekerjaan seseorang karyawan dengan melaksanakan tanggungjawab dengan semestinya

yang ditunjukkan kepadanya yang diwajibkan dalam kinerja selaku donasi yang sama dalam industri pada bagian yang ditetapkan. Karena itu ialah kinerja karyawan sebagai yang memastikan sesuatu kesuksesan pula sebagai kelangsungan berkembangnya sesuatu industri/organisasi.

4. Menurut (Hendy Wijaya, 2017) kinerja yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerjaan yang ditugaskan oleh atasan perusahaan.
5. Menurut (Mangkunegara, 2009:67) kinerja yaitu hasil kerja yang secara mutu maupun kuantitas yang digapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dalam dunia kerja, mempunyai makna berarti yang sudah dicapai oleh seorang ataupun perkumpulan orang lain dalam waktu tertentu. Pada hakikatnya tujuan yang mau dicapai oleh organisasi merupakan mencari keuntungan/laba. Dengan demikian, organisasi dituntut dibuat secara tidak beruba-ubah menggarap presentasi kinerja supaya apa yang jadi tujuan organisasi bisa terlaksana sesuai kemauan organisasi.

Seperti yang dinyatakan oleh pemikiran lain, penerapan pula menampilkan penampilan, kapasitas serta keahlian yang digerakkan oleh orang ataupun kelompok buat menuntaskan pekerjaan mereka cocok dengan tanggung jawab tiap pekerja dengan tujuan akhir buat menggapai hasil kerja yang lebih baik ataupun lebih jelas mengarah pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Dari penafsiran di atas cenderung disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah akibat dari penerapan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi cocok sasaran serta pengaturan perusahaan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Purnomo (2004: 3) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa diperkirakan lewat ikatan ataupun komunikasi atasan buat menanggulangi permasalahan bawahannya, tingkatan keahlian atasan buat mengakui masukan dari bawahan, tingkatan kemauan pemimpin buat mengakui pergantian yang terjalin dalam penerapan pekerja.

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan diperkirakan oleh evaluasi pekerja tentang mutu pekerjaan yang diberikan serta kapasitas usaha dengan keahlian serta kapasitas karyawan.

3. Tanggung jawab

Kewajiban menimpa pekerjaan merupakan pemahaman dengan komitmen pekerja buat menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh industri.

4. Kerja sama

Kerja sama menerangkan gimana orang menolong ataupun membatasi upaya rekan mereka. Dengan terdapatnya kerja sama antar karyawan, hingga presentasi susesuatu organisasi hendak bertambah.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan kinerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut ialah:

1. Upah

Upah merupakan suatu penerimaan yaitu sesuatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja buat suatu jasa yang sudah dilaksanakan serta hendak dicoba. Upah berperan selaku jaminan kelangsungan hidup yang layak untuk kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam wujud uang yang diresmikan bagi sesuatu persetujuan kerja antara pemberi serta penerima kerja.

2. Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan supaya didalam diri mereka muncul semangat serta gairah kerja yang maksimal dalam industri.

3. Promosi

Salah satu alasan seseorang buat bekerja pada sesuatu industri merupakan terbukanya peluang buat maju. Telah terjadi kodrat manusia buat senantiasa bekerja lebih baik pada hari ini serta pada hari kemarin. Promosi merupakan perunahan peran seorang karyawan dalam rangkaian lapisan kepangkatan ataupun jabatan yang lebih besar dari seluruh karyawan serta ditinjau dari segi tanggung jawabnya.

4. Pendidikan

Pendidikan ialah sesuatu perihal yang besar pengaruhnya terhadap kenaikan prestasi kerja karyawan. Tingkatan pembelajaran seorang terus menjadi besar mungkin buat bisa tingkatkan prestasi kerja kejenjang yang lebih besar. Hingga dari itu pembelajaran pula bisa pengaruhi sesuatu prestasi kinerja karyawan pada perusahaan.

5. Peralatan yang digunakan

Dalam melaksanakan pekerjaan tiap hari pimpinan industri butuh mencermati para pekerja pada waktu melaksanakan pekerjaannya dengan tiap-tiap perlengkapan yang terdapat. Perlengkapan memiliki dampak yang sangat berarti dalam menjauhi pemborosan waktu kerja serta tenaga, dengan demikian kerja karyawan bisa di idamkan.

6. Keamanan

Dalam melaksanakan kegiatan seluruh karyawan bekerja baik dengan berfokus besar pada saat melakukan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Bila keamanan kurang dalam industri ataupun organisasi, hingga rusak konsentrasi karyawan serta hendak membatasi kinerja mereka. Begitu pula kebalikannya, bila keamanan besar hingga kendala dari luar lingkup kerja tidak bisa pengaruhi untuk kenyamanan didalam ruangan industri. Jadi dalaam sesuatu kinerja karyawan keamanan sangat pengaruhi kinerja karyawan dalam sesuatu industri.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan mengevaluasi kinerja karyawan di masa saat ini serta ataupun di masa kemudian

secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moehariono (2009 : 106) terdapat

4 aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja

Ialah keberhasilan karyawan dalam penerapan kerja (*output*) umumnya terukur seberapa besar yang sudah dihasilkan, berapa jumlahnya serta berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan serta total perputaran asset, dan lainlain.

2. Perilaku

Ialah aspek tindak tanduk karyawan dalam melakukan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, perilaku serta perilakunya, baik terhadap sesama karyawan ataupun kepada sesama pelanggan.

3. Atribut dan kompetensi

Ialah keahlian serta kemampuan karyawan sesuai tuntutan jabatan pengetahuan keterampilan dan keahliannya.

4. Komparatif, ialah menyamakan hasil kerja karyawan dengan pegawai yang lain yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan seperti pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel .2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Aditya Nur Pratama (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Razer Brother	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Razer Brother
2.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja (X1), Kinerja (Y)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman

3	Ahmad Taufik Ismail (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pehubungan Provinsi Sulawesi Tenggara	Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.
4.	Siti Madina (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru

5.	Kholik, ddk (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung
6.	Yudiningsih, (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7.	Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.

		pada PT. Cahaya Indo Persada		Cahaya Indo Persada secara simultan
8.	Doni Setiyawan (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) area Malang	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variable Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Malang
9.	Tiya Intan Permata Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Pusat	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Studi Kasus Pada

		Pendidikan dan Kebudayaan)		Pusat Pendidikan dan Kebudayaan).
10.	Lestiani (2019)	<i>The effect of work discipline and work environment on the performance of Al-Hudori cooperative of Palembang Employes</i>	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

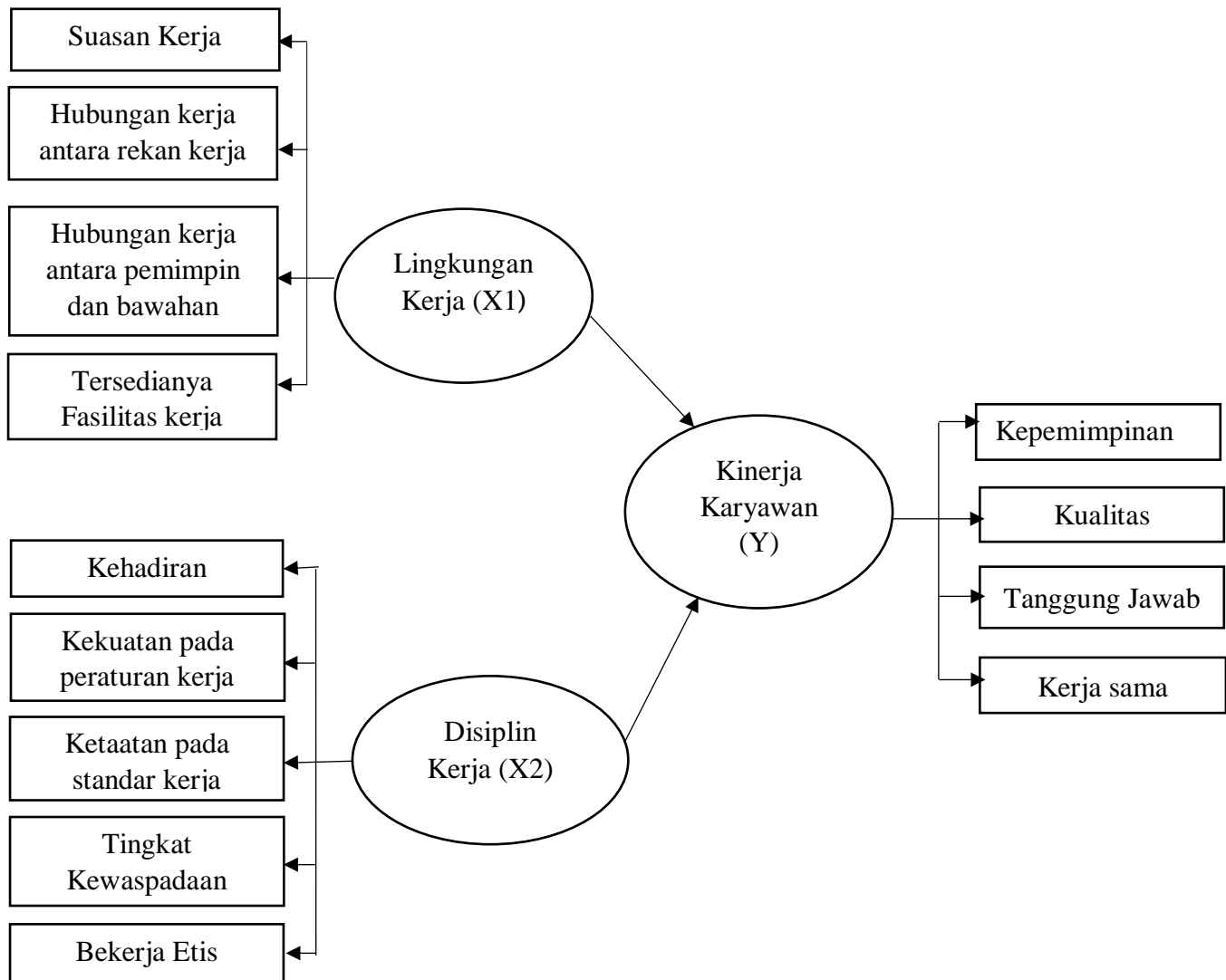
2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka keterkaitan untuk melihat antara variabel independent bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan mengukur suatu hubungan antar variabel dalam penelitian. Peneliti akan membuat suatu sketsa gambaran

mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

Maka berikut kerangka konseptual pada gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

1. Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
2. Di duga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Palopo.
3. Di duga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

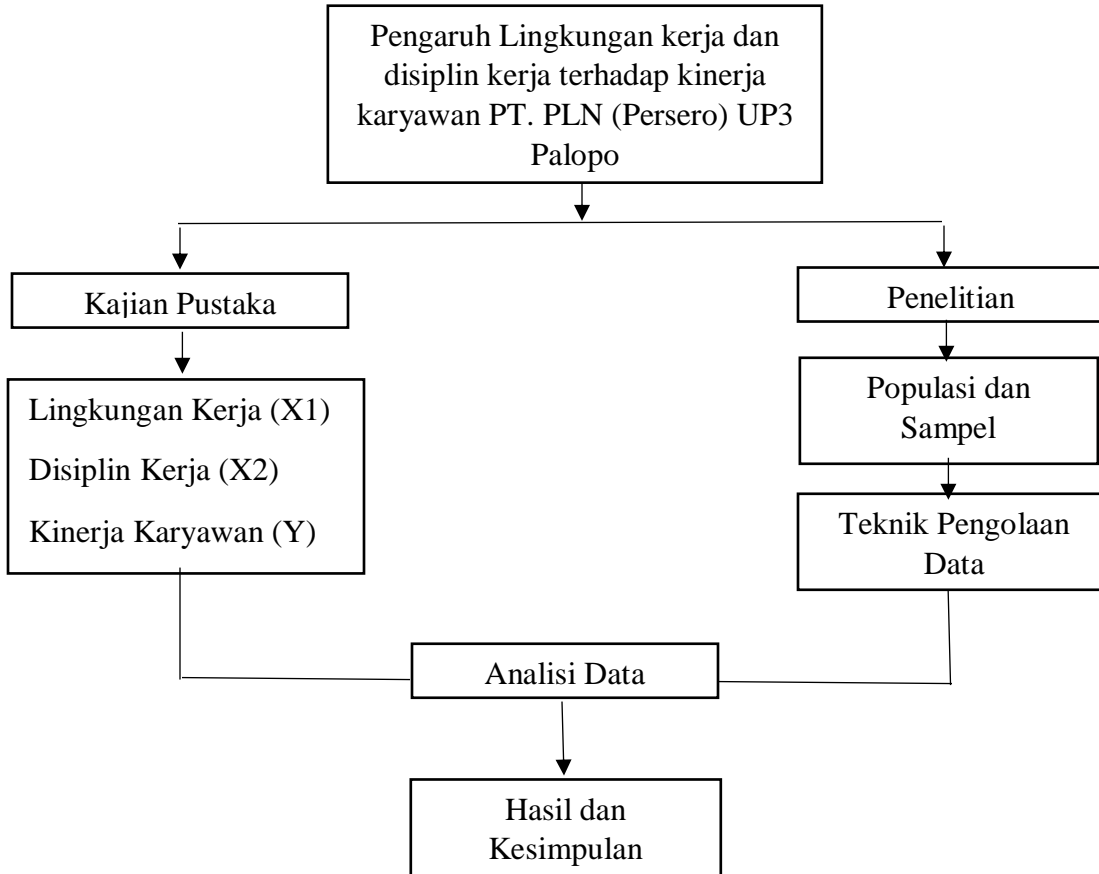
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam desain penelitian pada gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 3.1 Desain Penelitian



3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini mengambil tempat di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, yang beralamat Jl. Andi Kambo No 70 kota Palopo. Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

3.3 Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2012:69), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Palopo yang berjumlah 118 orang karyawan. Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (persero) UP3 Palopo yang berjumlah 118 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan tetap 118 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin* (Sugiyono, 2011). Adapun penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat

digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun, dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus *Slovin* untuk sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel/Jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,05$ dalam rumus Slovin ada keterangan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,05$ (5%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah kecil jadi, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik *Slovin* adalah 5%- 10% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini, adalah sebanyak 118 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 0,295}$$

$$n = \frac{118}{1,295}$$

$$n = 91,12$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 91 orang dari seluruh total karyawan tetap pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *Probability sampling*. Peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2011). Bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.4 Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional biasa digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan diberikan batasan-batasan terhadap variabel yang ada didalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah segala kondisi di sekeliling pekerja yang sanggup memberikan pengaruh kepada dirinya ketika sedang melakukan tugas yang diberikan dalam PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Pengukuran ini diukur dengan 4 indikator yakni : (1) 1. Suasana Kerja yaitu sesuatu keadaan yang ada disekitar karyawan yang lagi mengerjakan pekerjaan yang bisa pengaruhi penerapan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini hendak meliputi, kebersihan, pencahayaan, ketenangan tercantum pula ikatan kerja antar orang-orang yang terdapat ditempat tersebut. (2) Hubungan kerja antara rekan kerja yaitu terciptanya ikatan antara rekan kerja yang baik, hingga kerja sama dalam regu bisa berjalan dengan gampang. (3) Hubungan kerja antara pimpinan serta bawahan yaitu terciptanya komunikasi yang baik, perilaku menghormati serta patuh pada ikatan kerja antara pimpinan serta bawahan, hingga tujuan perusahaan hendak gampang tercapai. (4) Tersedianya fasilitas kerja ialah perihal dimaksudkan kalau perlengkapan yang digunakan buat menunjang kelancaran kerja yang lengkap digunakan. Tersedianya

sarana kerja yang lengkap, meski tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Sedarmayanti 2017). Berdasarkan hasil jawaban dari responden menggunakan alat skala likert 1,2,3,4,5 mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sesuatu perilaku hormat ataupun keadaan pekerja atas ketetapan serta peraturan perusahaan (Sutrisno 2016). Pengukuran ini diukur dengan 5 indikator yakni: (1) Kehadiran yaitu menjadi penanda yang mendasar buat mengukur kedisiplinan, serta umumnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja rendah terbiasa buat terlambat dalam bekerja. (2) Kekuatan pada peraturan kerja ialah karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak hendak melalaikan prosedur kerja serta hendak senantiasa mengikuti pedoman kerja yang diresmikan dalam perusahaan. (3) Ketaatan pada standar kerja ialah bisa dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan mempunyai kewaspadaan besar hendak senantiasa berjaga-jaga, penuh perhitungan serta ketelitian dalam bekerja, dan senantiasa memakai sesuatu secara efisien serta efektif. (5) Bekerja etis ialah sebagai karyawan bisa jadi melaksanakan aksi yang tidak sopan ke pelanggan ataupun ikut serta dalam aksi yang tidak pantas. Berdasarkan hasil jawaban dari responden menggunakan alat skala likert 1,2,3,4,5 mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja serta sikap seorang dalam menuntaskan tanggung jawab serta tugas pada jangka waktu tertentu (Kasmir 2016). Pengukuran ini diukur dengan memakai beberapa indikator yakni : (1) Kepemimpinan ialah bisa diukur lewat ikatan ataupun komunikasi pimpinan menanggulangi permasalahan bawahan, tingkatan kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkatan kesediaan pemimpin menerima pergantian yang terjalin dalam penerapan pekerja. (2) Kualitas merupakan kerja diukur dari anggapan karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan dan keahlian tugas terhadap keahlian serta keahlian karyawan. (3) Tanggung jawab ialah tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban karyawan buat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (4) Kerja sama ialah menerangkan hendak bagaimna orang menolong ataupun membatasi usaha dari teman sekerjanya. Dengan terdapat kerja sama antar karyawan hingga hendak terciptanya kinerja disuatu perusahaan akan bertambah. Hasil jawaban responden menggunakan alat skala likert 1,2,3,4,5 mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis. Karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan di analisis lebih lanjut dalam analisis data.

2. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
- b. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan secara tertulis

pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2008). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi nilai 5
 2. Jawaban Setuju diberi nilai 4
 3. Jawaban Netral diberi nilai 3
 4. Jawaban Tidak Setuju diberi nilai 2
 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1
2. Wawancara, yaitu dilakukan dengan menghubungi para responden yang bekerja di PT.PLN (Persero) UP3 Palopo untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini.
 3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan atau pencarian data yang berkaitan dengan hal-hal atau variabel-variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, dan sebagainya Suharsimi (2006). Dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui segala hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Para peneliti sebelumnya telah mengembangkan suatu instrumen pengukuran. Pada penelitian instrumen ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Bawono (2006) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertanyaan antara skor setiap item dibanding dengan skor total itemnya. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada prinsipnya menguji data yang kita peroleh sebagai hasil jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronpach alpha* lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006).

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. *Statistical Package For Social Sciences* yaitu sebuah sistem atau program komputer yang digunakan dalam analisis sebuah data dengan statistik, SPSS ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dan dengan cara mendiskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, sehingga data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.8.2 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian

menggunakan analisis regresi linier berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508), yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = disiplin kerja

B₁, B₂ = koefisien regresi

e = error

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (rotasi kerja dan komitmen organisasi) terdapat variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam pengujian ini menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi berguna untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak

terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikan yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3.9.1 Uji statistik t

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Selain itu untuk menentukan Hipotesis diterima atau tidak dapat dilihat dengan nilai signifikannya apakah lebih atau kurang dari 5% (0,05) (Bawono, 2006).

3.9.2 Uji statistik f

Uji f digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel dependen.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap dependen

Selain itu pengambilan keputusan untuk menentukan Hipotesis diterima atau tidak dapat dilihat dengan nilai signifikannya apakah lebih atau kurang dari 5% (0,05)(Bawono, 2006).

3.9.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik. Tidak seperti *adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada abad ke-19, pada beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Ketenagalistrikan untuk kemanfaatan umum dimulai pada perusahaan Belanda yaitu, NV.NIGM yang semula bergerak dibidang gas, memperluas usahanya dibidang tenaga listrik dan kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk *s'Lands Wateracht Bedrijven (LWB)* yaitu perusahaan listrik Negara yang mengolah PLTA tes Plegan. PLTA Lamajan, PLTA Bangkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Tes Bengkulu. PLTA Tonsea lama di Sulawesi Utara dan PLTA di Jakarta. Selain iitu, di beberapa kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Menyerahnya pemerintahan Belanda kepada Jepang dalam perang dnia ke II, maka Indonesia di kuasi Jepang. Oleh karena itu, perusahaan listrik dan gas yang ada di ambil oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut di ambil oleh orang-orang Jepamh. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu, dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik di manfaatkannya oleh oemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang di kuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 suatu delegasi buruh atau pegawai listrik dan gas menghadapi pimpinan KNI pusat yang pada waktu itu diketahui oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya delegasi bersama-sama dengan pimpinan KNI Pusat Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah No 1 Tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945, dibentuklah jawatan listrik dan gas di bawah Departemen pekerjaan umum dan tenaga.

Agresi Belanda I dan II yang ada, sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai oleh pemerintah Belanda atau pemilik semula. Pegawai yang ada tidak bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor jawatan listrik dan gas di daerah Republik Indonesia yang bukan daerah penduduk Belanda untuk meneruskan perjuangan. Selanjutnya, dikeluarkanlah keputusan presiden RI. Nomor 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya daricangkraman penjajah Belanda, maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 86 Tahun 1953 tertanggal 27 Desember 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun

1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas milik Belanda dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai hari listrik dan gas. Hari tersebut diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946, bertempat di gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai hari listrik dan gas berdasarkan keputusan Menteri pekerja umum dan tenaga nomor 20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri pekerja umum dan tenaga listrik nomor 23/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan hari listrik dan gas yang di gabung dengan hari kebangkitan pekerjaan umum dan tenaga listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik Nasional.

4.2 Visi dan Misi PT PLN (PERSERO) UP3 Palopo

Adapun visi dan misi pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo yaitu :

4.2.1 Visi PT PLN (Persero) UP3 Palopo

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi instansi.

4.2.2 Misi PT PLN (Persero) UP3 Palopo

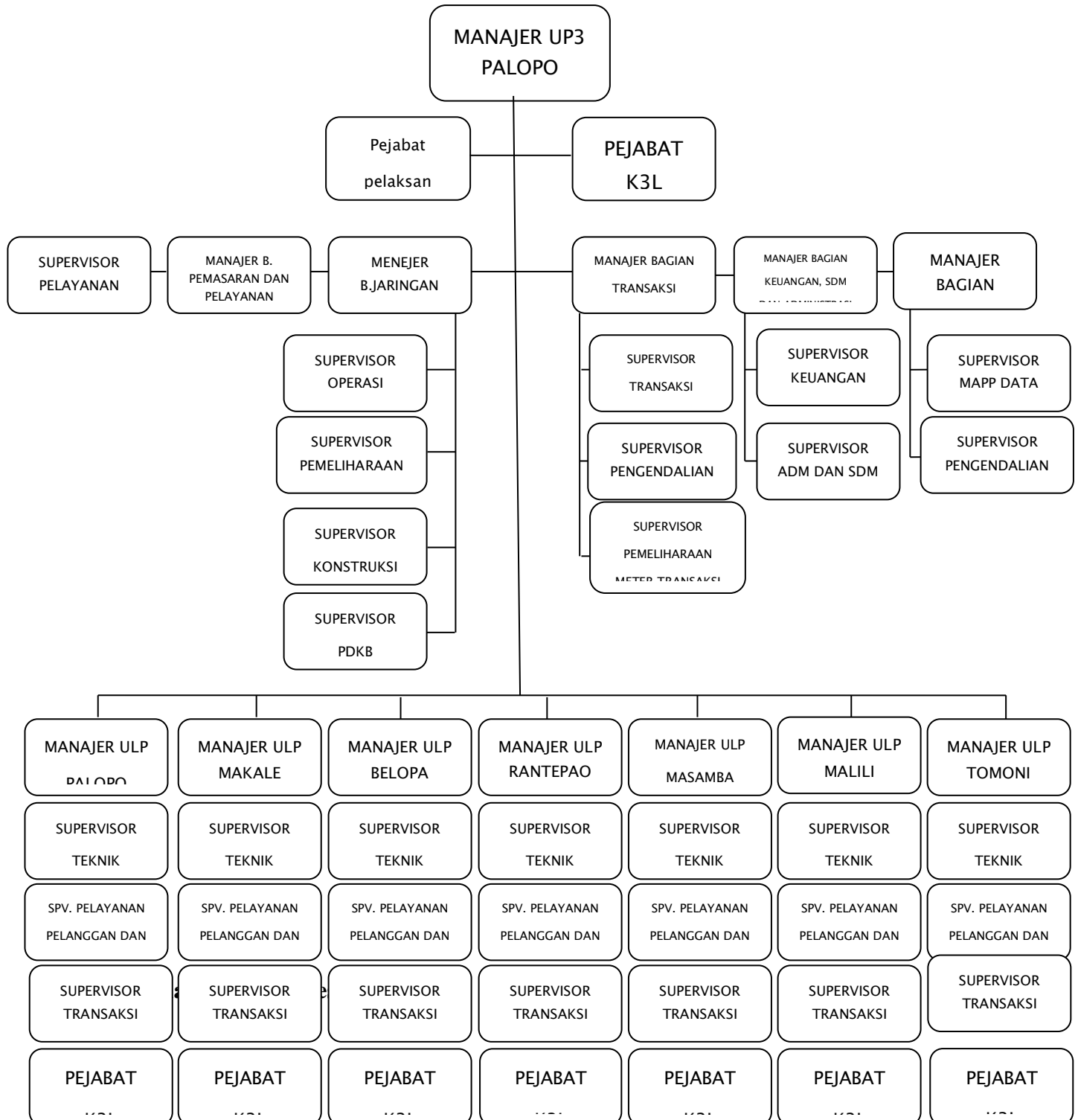
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu alat atau perangkat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi PT PLN (Pesero) UP3 Palopo

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT PLN (persero) UP3 Palopo



Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada karakteristik responden di bawah ini:

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30	51	56%
31-40	23	25%
41-50	4	5%
51-60	13	14%
Total	91	100%

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur kurang dari (20-30 tahun) sebanyak 51 responden (56%), yang berumur (31-40 tahun) sebanyak 23 responden (25%), yang berumur (41-50 tahun) sebanyak 4 responden (5%), dan yang berumur (51-60 tahun) sebanyak 13 responden (14%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan PT.PLN (persero) UP3 Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah dimiliki umur (20-30 dan 31-40).

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	58	64%
11-20 tahun	20	22%
21-30 tahun	6	6%
31-40 tahun	7	8%
Total	91	100%

Sumber: data primer diolah, 2021.

Karakteristik responden karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu, ada sebanyak 58 orang (64%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (1-10 tahun) sebanyak 20 orang (22%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (11-20 tahun) sebanyak 6 orang (6%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (21-30 tahun) sebanyak 7 orang (8%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (31-40 tahun). Responden memiliki lama bekerja melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT PLN (persero) UP3 Palopo.

4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	68	75%
Perempuan	23	25%

Total	91	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 23 orang atau sebanyak 25%, dan laki-laki sebanyak 68 orang atau sebanyak 75% responden.

4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	23	25%
D3	28	31%
S1	40	44%
Total	91	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Karakteristik responden pada pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 91 orang responden, SMA/SEDERAJAT sebanyak 23 orang (25%), D3 sebanyak 28 orang (31%), S1 sebanyak 40 orang (44%). Jadi jumlah keseluruhan karyawan yang telah menjadi responden ternyata rata-rata didominasi tamatan S1 yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di PT PLN (persero) UP3 Palopo.

4.5 Deskriptif Variabel

Penelitian ini menggunakan 7 pertanyaan untuk variable lingkungan kerja, 9 pertanyaan untuk variable disiplin kerja, dan 8 pertanyaan untuk variable kinerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variable dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

4.5.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X _{1.1}	74	15	2	0	0	91
X _{1.2}	69	22	0	0	0	91
X _{1.3}	58	31	2	0	0	91
X _{1.4}	58	31	2	0	0	91
X _{1.5}	58	33	0	0	0	91
X _{1.6}	50	41	0	0	0	91
X _{1.7}	55	36	0	0	0	91

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, 2021

Pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar $X_{1.1}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 74 responden, setuju (S) sebanyak 15 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk $X_{1.2}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 69 responden, setuju (S) sebanyak 22 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk $X_{1.3}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 58 responden, setuju (S) sebanyak 31 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk $X_{1.4}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 58 responden , setuju (S) sebanyak 31 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk $X_{1.5}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 58 responden, setuju (S) sebanyak 33 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk $X_{1.6}$ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 50 responden, setuju (S) sebanyak 41 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk $X_{1.7}$ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 55 responden, setuju (S) sebanyak 36 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden.

4.5.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X _{2.1}	38	48	5	0	0	91
X _{2.2}	35	50	4	2	0	91
X _{2.3}	47	43	1	0	0	91
X _{2.4}	51	38	2	0	0	91
X _{2.5}	59	32	0	0	0	91
X _{2.6}	61	26	2	2	0	91
X _{2.7}	51	36	2	2	0	91
X _{2.8}	62	29	0	0	0	91
X _{2.9}	62	29	0	0	0	91

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar $X_{2.1}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 38 responden, setuju (S) sebanyak 48 responden, netral (N) sebanyak 5 responden, tidak setuju (TS) 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk $X_{2.2}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 35 responden, setuju (S) sebanyak 50 responden, netral (N) sebanyak 4 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk $X_{2.3}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 47 responden, setuju (S) sebanyak 43 responden, netral (N) sebanyak 1 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk $X_{2.4}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 51 responden, setuju (S) sebanyak 38 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk $X_{2.5}$ adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 59 responden, setuju (S) sebanyak 32 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk $X_{2.6}$ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 61 responden, setuju (S) sebanyak 26 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk $X_{2.7}$ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 51 responden, setuju (S) sebanyak 36 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk $X_{2.8}$ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 62 responden, setuju (S)

sebanyak 29 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk X_{2.9} adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 62 responden, setuju (S) sebanyak 29 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden.

4.5.3 Variabel Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y.1	48	42	0	1	0	91
Y.2	49	42	0	0	0	91
Y.3	29	47	10	5	0	91
Y.4	24	65	2	0	0	91
Y.5	64	27	0	0	0	91
Y.6	62	27	2	0	0	91
Y.7	64	27	0	0	0	91

Y.8	68	23	0	0	0	91
-----	----	----	---	---	---	----

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar Y.1 adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 48 responden, setuju (S) sebanyak 42 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) 1 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk Y.2 adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 49 responden, setuju (S) sebanyak 42 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk Y.3 adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 29 responden, setuju (S) sebanyak 47 responden, netral (N) Sebanyak 10 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 5 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk Y.4 adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 24 responden , setuju (S) sebanyak 65 responden, netral (N) Sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk Y.5 adalah pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 64 responden, setuju (S) sebanyak 27 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden. Untuk Y.6 adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 62 responden, setuju (S) sebanyak 27 responden, netral (N) sebanyak 2 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk Y.7 adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak

64 responden, setuju (S) sebanyak 27 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden. Untuk Y₈ adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebanyak 68 responden, setuju (S) sebanyak 23 responden, netral (N) sebanyak 0 responden, tidak setuju (TS) sebanyak 0 responden, dan sangat tidak setuju (STS) 0 responden.

4.6 Hasil Penelitian

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30 atau nilai *Corrected* Indikator-Total *Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30, (Ghozali, 2011).

Tabel 4.7 Uji Validitas

No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar korelasi	Keterangan
1	X _{1.1}	0,745	0,30	Valid
2	X _{1.2}	0,621	0,30	Valid
3	X _{1.3}	0,677	0,30	Valid
4	X _{1.4}	0,695	0,30	Valid
5	X _{1.5}	0,587	0,30	Valid
6	X _{1.6}	0,608	0,30	Valid
7	X _{1.7}	0,618	0,30	Valid
No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar korelasi	Keterangan

1	X _{2.1}	0,621	0,30	Valid
2	X _{2.2}	0,383	0,30	Valid
3	X _{2.3}	0,441	0,30	Valid
4	X _{2.4}	0,531	0,30	Valid
5	X _{2.5}	0,621	0,30	Valid
6	X _{2.6}	0,539	0,30	Valid
7	X _{2.7}	0,577	0,30	Valid
8	X _{2.8}	0,626	0,30	Valid
9	X _{2.9}	0,551	0,30	Valid
No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar Korelasi	Keterangan
1	Y ₁	0,606	0,30	Valid
2	Y ₂	0,612	0,30	Valid
3	Y ₃	0,578	0,30	Valid
4	Y ₄	0,526	0,30	Valid
5	Y ₅	0,779	0,30	Valid
6	Y ₆	0,749	0,30	Valid
7	Y ₇	0,577	0,30	Valid
8	Y ₈	0,600	0,30	Valid

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 PALOPO, 2021

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat dari ketiga variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 (standar korelasi).

4.6.2 Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar 0,60.

Tabel 4.8
Uji reabilitas untuk variabel (X₁), (X₂), dan (Y)

No	Variabel	Cronpach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,771	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,683	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas pada kolom Cronpach's Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X₁) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,771 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 7 poin.
2. Disiplin kerja (X₂) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,683 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 9 poin.
3. Kinerja karyawan (Y) dinyatakan tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronpach's alpha yaitu $0,761 > 0,60$ untuk keseluruhan item 8 poin.

4.6.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang

diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.190	4.040		3.265	.002
Lingkungan kerja	.285	.124	.239	2.292	.024
Disiplin kerja	.336	.097	.362	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = + 13,190 + 0,285X_1 + 0,336X_2$$

Di mana:

- a. Konstan (a) sebesar 13,190= variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 13,190 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,285 = besarnya koefisien variabel lingkungan kerja berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu maka kinerja karyawan meningkat 0,285.
- c. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,336 = besarnya koefisien variabel disiplin kerja yang berarti peningkatan disiplin kerja sebesar satu maka kinerja karyawan meningkat 0,336.

Standar eror sebesar 4,040 artinya seluruh variabel yang di hitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,040 yang tidak diteliti. Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat di lihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0,336.

4.6.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independent* secara signifikan atau tidak nilai t hitung dapat hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.} = 0,05$ dengan $\text{df} = n-k-1$. $\text{Df} = 91-3-1 = 87$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05) hasil diperoleh untuk nilai $T_{\text{tabel}} = 1,662$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil pengujian Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.190	4.040		3.265	.002
Lingkungan kerja	.285	.124	.239	2.292	.024
Disiplin kerja	.336	.097	.362	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja (X_1) pada kolom sig. $0,024 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X_2) pada kolom sig, ($0,001 < 0,05$).

H1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,292 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,662 maka secara parsial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

H2: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,462 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,662 maka secara

parsial variabel independen disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

4.6.5 Uji simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Hasil pengujian regresi linear berganda secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Pegujian uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.791	2	85.896	16.575	.000 ^b
	Residual	456.033	88	5.182		
	Total	627.824	90			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 16,575$ dengan nilai $Sig\ 0,000^b < 0,05$ maka artinya variabel indepent lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y).

4.6.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1).Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel

independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik.

Tabel 4.12
Uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.257	2.27644

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R square sebesar* 0,257. Hal ini kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 25,7% dan sisanya 73,3% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa t_{hitung} 2,292 lebih besar dari t_{tabel} 1,662, dengan demikian Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Lingkungan yang dimaksud di sini ialah lingkungan kerja yang aman, dan nyaman dari keributan/kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan terbentuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta dukungan dari fasilitas yang memadai, karena semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Zuhdi (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero)

UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa t_{hitung} 3,462 lebih besar dari t_{tabel} 1,662 dengan demikian Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang sudah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini di buktikan dengan berkurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadirannya karyawan, lambatnya masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan selalu mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila disiplin kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F nilai F_{hitung} 16,575 dengan nilai sig 0.000^b , maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima artinya secara bersamaan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak mendukung juga tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019 37 dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkendali dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil

penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Intan Febriani (2019). Dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Maka penulis memperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dimana $t_{hitung} 2,292 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signiifikan $0,024 < 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dimana $t_{hitung} 3,462 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signiifikan $0,001 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dilakukan oleh Magfirah Arifin yang dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik

tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan jurnal yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama yang dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 25,7% dengan tingkat determinasi kuat sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dalam kaitannya lingkungan kerja dan disiplin kerja, penulis menemukan hasil penelitian pada perusahaan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang simultan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan agar citra perusahaan kedepannya semakin baik, maju dan berkembang dengan cepat dan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih menarik lagi yaitu dengan cara menambah variabel-variabel seperti tentang budaya organisasi, stres kerja dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang

dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PLN dalam mengukur tingkat kinerja karyawan menggunakan daftar pertanyaan yang diukur secara kuantitatif serta melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan lebih tepatnya lagi jika pengambilan sampel penelitian ini yang ada sesuai dengan pengambilan populasi, sehingga hasilnya benar-benar dapat mencerminkan tingkat kinerja pegawai yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinda Farhah, J.A & M.I. 2020 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" , *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*.
- Agastia, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Human relation, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-44.
- Almustofa, Resa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Ardika,dan R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Azhahraty. 2018. Pengaryh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir:Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (1) : 24-34
- Bawono, Anton 2006. *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN salatiga Press.
- Charles Adi Winarto, dan S. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Penembangan Wiraswasta* Vol. 18 No. 3 – Desember 2016: 261-270.

- Devi Oktavia Puspita Sari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)" , Manajerial.
- Dewi Rahayu. 2014. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Pada CV. NABATEX, Skripsi, Gresik: *Program Studi Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Gresik, Hal 8 s/d 18.
- Dwipayana, M. A. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Frankel, J.P & Wallen N.E 2006. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Githa Dwi Putri, E.D & Ayik M.M. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pt.Semen Bosowa Di Banyuwangi" , Preventif : *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, dan I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*, Edisi 2 Universitas Diponegoro Semarang.
- Hisbuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hisbuan,M. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Vol. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A.W., dan P. Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: *Pandiva Buku*.
- Lis. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan divisi Produksi PT. Indonesian Syntethic Textile Mills (ISTEM). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muzkam, 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Arya Gajayana Malang”, Malang.
- Merpaung, dan R. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Desa Jaya Bagan Sinembahan Rokan HilirRiau). *Jurnal Ekonomi*. Volume 21, Nomor 1 Maret 2013.
- Ni Nyoman Yulianthimi. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng” , Bali.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dan Teori Praktik*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Rizaini Lituhayu. 2008. *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institute pertanian, Bogor. Hal 11 s/d 16.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja*, Cetakan ke-3 CV Mandar Maju, Bandung.
- Sidanti, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal JIBEJA* 9 (1) : 44-53.
- Sonny Koeswara, dan H. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta, *Jurnal Pasti*, Volume 4, No 2.
- Suharmisi, Arikunto, 2006. *Produser Pnelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Cetakan Ke-22 *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dan E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Pernada Media Grub, Jakarta.
- Sunyoto. 2015. *Teori Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, CAPS, Yogyakarta.

- Suprayitno.2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Prov Sumsel). Karanganyar.
- Suswanto. 2011. Pengaruh Kedisiplinana, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Jawa Tengah.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga Rajawali Pers, Jakarta.

