Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)
Vol.1, No.3, 2021: 175-190

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan

Rima Handayani[1]*, Silvia Oktapiani[2]
Prodi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO), PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penelian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner, dan teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas uji asumsi klasik, analisis linier sederhana, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis, uji F dan uji t. Hasil penelitian sebagai berikut : Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu Y = 4,940 + 1,073 X1 – 0,150 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,958, nilai determinasi 91,7% dan nilai Fhitung 353,926 > Ftabel 3,13 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. dengan demikian keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Yang berarti variabel disiplin dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,917 atau 91,7%. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) variasianya dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan sisanya sebesar 8,3% dijelaskan diluar variabel yang digunakan.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Submitted: 4 December; Revised: 14 December; Accepted: 23 December

Corresponding Author: dosen00551@unpam.ac.id

ISSN-E: 2808-5639
https://journal.yp3a.org/index.php/mudima

PENDAHULUAN

Memasuki era megatrend, sumber daya manusia akan semakin dituntut kualitasnya untuk bisa beradaptasi, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi. Bagi setiap organisasi, peranan anggota organisasi yang bersangkutan sangatlah membantu terselenggaranya proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Uraian diatas menjelaskan bahwa setiap organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kinerja yang baik sehingga ia dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi. Namun demikian, tidak sedikit organisasi yang mengalami masalah terkait kurang maksimalnya kinerja dari para karyawannya, yang antara lain disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja, serta kurangnya dukungan dari lingkungan tempatnya bekerja

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2017:194) Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disipin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjan yang baik. Adapun teori diatas dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur kedisiplinan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

Indikator Disiplin Kerja Terdapat beberapa indikator atau pengukuran dari disiplin kerja adapun menurut Hasibuan (2017:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kehadiran Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang ditandai dengan adanya absensi yang dilakukan secara rutin untuk membuktikan dirinya hadir, dalam hal ini kehadiran karyawan suatu instansi dalam bekerja. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang

memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Hasibuan, 2017:194).
2. Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan/kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi. Misal: taat kepada peraturan sekolah, taat kepada atasan dikantor, taat kepada Tuhan, dll. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017:194).
3. Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Selain itu karyawan dapat melakukan kerjasama tim dengan karyawan lainnya (Hasibuan, 2017:194).
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengatahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017:194).
5. Bekerja Etis Bekerja etis atau etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2017:194)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karywan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Laksmi (2016:172) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan untuk penelitian ini yang dikemukakan oleh Laksmi (2016:172) adalah sebagai berikut:
1. Suasana kerja Suasana kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya suasana kantor yang rapi dan aman untuk karyawan, penerangan yang memadai dan sebagainya. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Laksmi 2016:172).
2. Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Semakin sering kontak diantara

rekan kerja dan semakin banyak waktu yang diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja (Laksmi 2016:172).

3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan Hubungan antar bawahan dengan pimpinan adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Laksmi 2016:172).

4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Laksmi 2016:172)

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Menurut Sutrisno (2017:151) kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (performance appraisal) seorang karyawan.

Indikator Kinerja Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Sutrisno (2017:151) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan kerjasama adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat (Sutrisno, 2017:151).

2) Kuantitas Kerja 31 Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukaan telah sesuai dengan harapan atasan (Sutrisno, 2017:151).

3) Pengetahuan Pengetahuan menurut Sutrisno (2017:151) adalah hasil tahu dari manusia dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indera manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan dalam hal ini mencakup kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan (Sutrisno, 2017:151).

4) Kerjasama Kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk

mencapai suatu hasil mufakat. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih karyawan beradaptasi dengan lingkungan. Kerjasama dalam hal ini ialah karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Sutrisno, 2017:151)

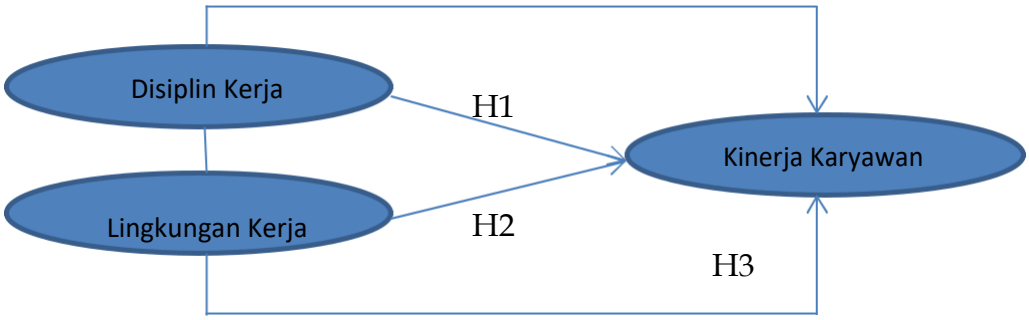
Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari putusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis 1 H01 : Bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Ha1 : Bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Hipotesis 2 H02 : Bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. 42 Ha2 : Bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Hipotesis 3 H01,2 : Bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Ha1,2 : Bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan yang berjumlah 67 orang. Menurut Sugiyono

(2016), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan yang berjumlah 67 orang akan dijadikan sampel. Pengambilan data menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data dan tentu saja hal ini disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer diperoleh melalui wawancara maupun pengamatan langsung dilapangan. Sumber primer dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Melakukan kuesioner yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup dan kuesioner tidak terstruktur atau terbuka. Kuesioner tertutup berisikan pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan yang tidak disertai jawaban. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu meminta responden untuk membuat pilihan diantara satu set alternatif yang diberikan oleh peneliti, responden tersebut adalah para karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.
2. Data Sekunder Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, skripsi, majalah, internet, dan fotofoto kegiatan selama penelitian berlangsung.

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kuesioner ini berisikan 30 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang disiplin kerja, 10 pertanyaan tentang lingkungan kerja, dan 10 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sitematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Uji kualitas data

1. Uji validitas digunakan untuk dapat diperoleh data yang valid, instrumen atau alat untuk mengevaluasi harus valid. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur.
2. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).
3. Uji Asumsi Klasik terdiri atas uji normalitas, auto korelasi, heterokedastisitas dan uji multi kolinearitas.
4. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan anatara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).
5. Uji regresi berganda digunakan untuk mempresiksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/diubahubah atau dinaik turunkan.
6. Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

7. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Terdiri atas Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel disiplin (X1) melebihi nilai rtabel (0,244) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel disiplin (X1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) melebihi nilai rtabel (0,244) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) melebihi nilai rtabel (0,244) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid. Butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, artinya pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan indikator yang dijelaskan dalam teori dan mampu menjelaskan variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

Uji Reliabilitas

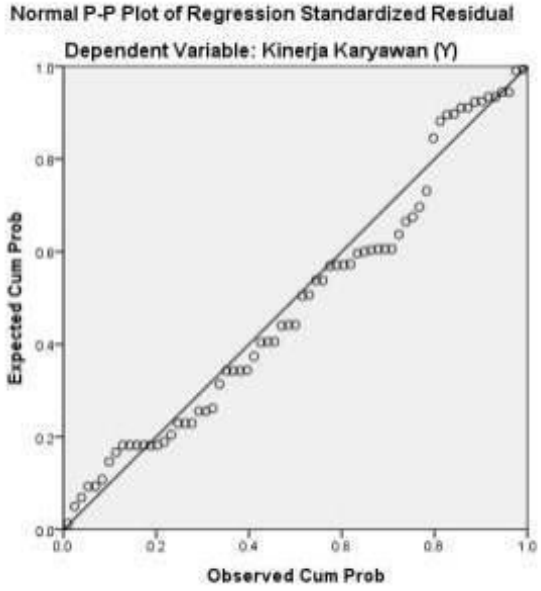
Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menghitung nilai Cronbach's Alpha dimana variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Semakin nilai alphanya mendekati 1 (satu) maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Uji reliabilitas variabel disiplin (X1) didapat nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin (X1) sebesar 0.863, yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) didapat nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.843, yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel. Uji reliabilitas variabel kinerja Karyawan (Y) didapat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.777, yang menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. *Uji normalitas*

   Berdasarkan uji normalitas data yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu dengan nilai 0,400 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data normalitas yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil uji

normalitas yang menggunakan metode Normal P-Plot dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik Normal P-P Plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti atau mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dan data berdistribusi normal layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. *Uji Multikolinieritas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.940	1.652		2.990	.004		
	Disiplin (X1)	1.073	.067	1.095	15.937	.000	.275	3.641
	Lingkungan							

Dari tabel diatas hasil multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 3.641 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0.10 yaitu sebesar 0.275, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asusmsi multikolinieritas.

3. *Uji Heterokedastisitas*

Penelitian ini dalam melakukan uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser. Hasil yang akan dicari tahu adalah " jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gelaja heterokedastisitas dan jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	ollinearity Statistics	
		B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constar)	1.319	.988		1335	187		
	Disiplin (X1)	-.024	.040	.141	-.592	.556	.275	3.641
	Lingkungan Kerja							

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil nilai signifikan pada masingmasing variabel yaitu variabel X1 atau variabel disiplin (0,275 > 0,05) dan varaibel X2 atau variabel lingkungan kerja (0,275 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada disiplin dan lingkungan kerja serta model regresi layak untuk dilakukan

4. *Uji Autokorelasi*

Cara yang digunakan dalam uji autokorelasi untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan melihat perbandingan nilai DW dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson. Rumus untuk mengetahui nilai DU adalah DU (nilai tabel Durbin-Watson), d (nilai Durbin-Watson) dengan signifikan 5% atau 0,05. K (jumlah variabel dependen) dan N (jumlah sampel). Lalu melihat pada nilai pada tabel Durbin-Watson (K;N) = (2;67).

Kriteria uji: Bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

1) Jika du < d < 4-dl maka Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2) Jika d < dl atau d > 4-dl maka Ho ditolak, artinya terjadi autokorelasi.

3) Jika dl < d < du atau 4-du < d < 4-dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 3. Hasil uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958[a]	.917	.914	.92381	2.014

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 3 diatas hasil uji autokorelasi menunjukkan du (1,6660) < d (2,014) < 4 – d (2,334) maka Ho diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil korelasi variabel disiplin (X1) lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Mode	R	R square	Adjusted square	Std. Error of the Estimate
	958[a]	917	914	92381

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan disiplin dan lingkungan kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.940	1.652		2.990	.004
Disiplin (X1)	1.073	.067	1.095	15.937	.000
Lingkungan Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regesi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4{,}940 + 1{,}073\ X1 - 0{,}150\ X2$$

Model tersebut dapat diintepretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 4,940 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 4,940.

b. Nilai koefisien disiplin sebesar 1,073 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan disiplin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,073 satuan jika variabel lain tetap. 101

c. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,150 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan lingkungan kerja, maka kinerja akan naik sebesar -0,150 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, mengambil nilai Adjusted R2 untuk menghindari bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar mana hubungan antara disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958[a]	.917	.914	.92381

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,917 (nol koma Sembilan ratus tujuh belas) atau 91,7% (Sembilan puluh satu koma tujuh persen). Hal ini menunjukan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 91,7% (Sembilan satu koma tujuh persen) sedangkan sisanya

(100% - 91,7% = 8,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)
   Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu). Tabel (t) dapat dilihat dari t (α/2 : n-k) = t (0,025 : 64) = 1,999. Hasil analisis uji parsial (t) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.940	1.652		2.990	.004
	Disiplin (X_1)	1.073	.067	1.095	15.937	.000
	Lingkungan Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Variabel Disiplin (X1) Variabel disiplin mempunyai tingkat signifikasi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai thitung 15.937 > 1,999. Hal ini berarti H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikasi sebesar 0.019 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,019 < 0,050) dengan nilai thitung -2,407 < 1,999. Hal ini berati H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai thitung besifat negatif yaitu - 2,407 sehingga nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel 1,999 (-2,407 < 1,999)

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)
   Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan Ftabel = F (k : n-k-1) = F (2 : 65) = 3,13. Apabila uji F dengan signifikasi < 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat bahwa nilai Fhitung sebesar 353,926 sedangkan Ftabel sebesar 3,14. Dengan demikian dan secara statistik variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian diperoleh dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050. Dari data tersebut dapat diartikan

bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. *Disiplin (X1) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)* Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian, ditunjukkan dalam Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk variabel disiplin sebesar 15.937 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,999. Selain hal 115 tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, karena dalam menjalankan aktifitas para karyawan sangat membutuhkan disiplin hal ini dikarenakan dapat memicu banyaknya pekerjaan yang tertunda dan mengakibatkan banyak tugas belum terselesaikan tepat waktu sehingga banyak waktu yang terbuang oleh karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.
2. *Lingkungan Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)* Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian, ditunjukkan dalam Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar -2,407 lebih kecil dibandingkan nilai ttabel sebesar 1,999. Namun hasil sig α untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.019 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,050 sehingga Ho1 ditolak.dan Ha1 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, karena dalam menjalankan aktivitas kinerja karyawan tidak sering atau tidak selalu menggunakan sarana 116 prasarana dan fasilitas perusahaan dilingkungan kerja, dengan kata lain karyawan hanya memakai sarana prasarana dan fasilitas perusahaan dilingkungan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang sedang dikerjakan.
3. *Pengaruh Simultan Disiplin (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)* Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian, ditunjukkan dalam Uji F didapatkan hasil nilai Fhitung untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersamasama atau simultan adalah sebesar 353,926 lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 3,13. Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama atau simultan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,050 sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara

bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, karena dalam menjalankan aktifitas kinerja para karyawan sangat membutuhkan disiplin hal ini dikarenakan akan memicu banyaknya pekerjaan yang tertunda dan mengakibatkan banyak tugas belum terselesaikan tepat waktu sehingga banyak waktu yang terbuang oleh karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,935X_1 , nilai koefisien korelasi sebesar 0,954, koefisien determinasi sebesar 91% dan ℏ 15.937 > 1,999 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data perindikator melalui kuesioner sebesar 4,57 dengan keterangan sangat baik atau sebanyak 52% responden memilih jawaban sangat setuju terdapat pada inikator tingkat kewaspadaan tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,696X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,767, dan koefisien 110 determinasi sebesar 58,8% dan ℏ -2,407 < 1,999 dengan signifikansi 0,019 < 0,050. Dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data perindikator melalui kuesioner sebesar 4,59 dengan keterangan sangat baik atau sebanyak 55% responden memilih jawaban setuju terdapat pada inikator Hubungan antar bawahan dengan pimpinan.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu Y = 4,940 + 1,073 X1 – 0,150 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,958, nilai determinasi 91,7% dan nilai nilai Fhitung 353,926 > Ftabel 3,14 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data perindikator melalui kuesioner sebesar 4,74 dengan keterangan sangat baik atau sebanyak 68% responden memilih jawaban sangat setuju terdapat pada inikator pengetahuan.

Rekomendasi

1. Pada indikator bekerja etis maka penulis menyarankan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan datang ke kantor lebih awal setidaknya 15 menit sebelum mulai bekerja. Menyediakan waktu luang sebelum bekerja membuat karyawan lebih siap mental untuk mengerjakan tugas kantor. Karyawan yang tidak pernah telat berarti menjunjung tinggi prinsip etika kerja atau bekerja secara etis.

2. Pada indikator suasana kerja maka penulis menyarankan agar karyawan harus berusaha menciptakan suasana yang baik dan nyaman, Karena suasana kerja mempengaruhi juga pada kinerja karyawan apakah menghasilkan kinerja yang baik ataukah sebaliknya.
3. Pada indikator kuantitas kerja maka penulis menyarankan agar karyawan dapat meningkatkan lagi volume pekerjaan sesuai dengan yang diharpkan atasan, terlepas dari itu peran atasan harus mampu menciptakan komunikasi efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan karyawan. Jika pernyataan/instruksi atasan tidak dimengerti atau diterima sepotong-sepotong maka pekerjaan karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan seharusnya dan tidak sesuai dengan harapan atasan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini tentunya masih belum sempurna untuk itu pada penelitian lanjutan diharapkan dapat ditambah lagi variabel penelitiannya dan penelitian pada obyek yang berbeda, guna memperkaya pengetahuan pada hasil penelitian ini dan dapat ditemukan banyak temuan baru secara khusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan referensi berharga bagi apara peneliti, mahasiswa dan juga masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dipersembahkan kepada ;

1. Allah SWT atas rahmat, petunjuk dan kemudahanNYA sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
2. Para Manajemen dan karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, atas bantuan dan partisipasinya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar
3. Para pimpinan dan rekan sejawat di lingkungan Universitas Pamulang, atas dukungan dan motivasinya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ucapan terima kasih yang terhingga pula bagi keluarga, para mahasiswa dan kolega yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan dan perhatiannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Laksmi., Fuad Gani, dan Budiantoro (2016), Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (MisetMethods). Bandung: PT Alfabet

Sugiono. (2015). Metode Penelitian Manajemen, Bandung: CV PT Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: PT Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Balai Aksara.