



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULTG CIKUPA KABUPATEN TANGERANG

^{1*}Mohamad Duddy Dinantara, ²Novia Dwi Anggraini
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[*dosen00818@unpam.ac.id](mailto:dosen00818@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 56 Orang, jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan taraf sig < 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan $Y = 9,836 + 0,486X_1 + 0,301X_2$. Sedangkan Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $8,495 >$ nilai ttabel $2,005$ maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil Uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung $7,722 >$ nilai ttabel $2,005$ maka H_02 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dan untuk hasil uji F didapat nilai signifikansi untuk disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan fhitung $48,042 >$ nilai ftabel $3,17$ hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to find out the effect of work discipline and work environment significantly on employee performance simultaneously on PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Tangerang Regency. The population in this study is all employees of PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Tangerang Regency which numbered 56 people, This type of research is descriptive with quantitative approach, the sample technique used is a saturated sample technique, data analysis used in this study uses multiple linear regression analysis with a level of sig < 0.05. Multiple linear regression analysis results show $Y = 9.836 + 0.486X_1 + 0.301X_2$. While from the results of the test t it can be known that the value of the significance of the work discipline (X_1) to the performance of the employee (Y) is $0.000 < 0.05$ and the thitung value of $8,495 >$ the value of the $2,005$ then H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant influence of work discipline on employee performance. The results of the test can be known that the value of the significance of the work environment (X_2) to employee performance (Y) is $0.00 < 0.05$ and the thitung value is $7,722 >$ is $2,005$ then H_02 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant effect on the work environment on employee performance. And for the results of the test F obtained a value of significance for the work discipline (X_1) and the work environment (X_2) to employee performance (Y) is $0.00 < 0.05$ and a calculation of $48,042 >$ a value of 3.17 ftabel it proves that H_03 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant influence of work discipline (X_1) and the work environment (X_2) on Employee Performance (Y). It can be concluded that work discipline (X_1) and work environment (X_2) together have an influence of 64.4% on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh salah satu faktor yang sangat penting, yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang. Sudah tentu sumber daya manusia yang berkualitas dan handal ini akan bisa menjawab setiap tantangan perubahan yang akan terjadi, khususnya dalam dunia organisasi atau perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan harus mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Melewati berbagai tantangan dan perubahan yang akan terjadi baik itu yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Untuk itulah perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam pengertian sumber daya manusia yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat disiplin kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik.

PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang menghasilkan produk ketenagalistrikan dalam bidang transmisi dan distribusi serta memberikan Knowledge Sharing terkait informasi dalam bidang ketenagalistrikan, didalam menjalankan aktifitasnya dituntut untuk memberikan Inovasi yang baik kepada distribusi PLN, keterampilan dan pengetahuan karyawan

sangat diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan karyawan pun dituntut untuk bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Juliansyah (2013:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan dari data kehadiran karyawan diatas dapat diketahui bahwa data kehadiran karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mengalami perkembangan yang fluktuatif dalam arti terjadi kenaikan atau penurunan pada periode tersebut. Dan untuk data keterlambatan karyawan diatas dapat diketahui bahwa data keterlambatan karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kab. Tangerang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mengalami perkembangan yang fluktuatif dalam arti terjadi kenaikan atau penurunan pada periode tersebut.

Dari fenomena yang terjadi diatas maka dapat disimpulkan data kehadiran dan keterlambatan karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mengalami perkembangan yang fluktuatif dalam arti terjadi kenaikan atau penurunan pada periode tersebut.

Upaya yang harus dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah perlu meningkatkan

kedisiplinan kepada karyawannya agar bisa datang tepat waktu dan juga apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja atau lembur, disarankan perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang telah mengemban tugas-tugas yang telah diberikan agar pegawai merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

Selain disiplin kerja, ketidaknyamanan lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Barry (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Dari hasil data diatas terbukti masih rendahnya lingkungan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang, mulai dari kebersihan kurangnya petugas kebersihan dan menyebabkan banyak area lingkungan yang tidak terjangkau oleh petugas kebersihan, penerangan atau pencahayaan kurang baik menyebabkan sulitnya membedakan barang-barang kantor, keamanan atau tenaga keamanan masih kurang untuk area kantor yang cukup luas, suara bising yang diakibatkan kantor berada didekat jalan raya yang sangat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan, sirkulasi udara yang cukup agar pertukaran udara baik dan agar karyawan tetap sehat.

Upaya yang harus dilakukan kepada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja terutama kebersihan area lingkungan kerja dan merawat lingkungan kerjanya agar lebih nyaman dan bersih untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi di atas, maka masalah tersebut harus diperhatikan

agar perusahaan bisa menjaga performa karyawannya dan bisa mencapai target perusahaan. berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Perilaku seseorang yang 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". Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode

tertentu. Adapun indikator yang digunakan meliputi: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 responden karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji determinasi, uji regresi

linier sederhana, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan Hipotesis dari X1 terhadap Y adalah sebagai berikut:

Ho1 : Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

Ha1 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

Adapun hasil dari pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Uji t Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,875	3,906		2,784	0,007
	DISIPLIN KERJA	0,753	0,089	0,756	8,495	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Hasil Uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $8,495 >$ nilai ttabel $2,005$ maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

Adapun hasil dari pengolahan data SPSS sebagai berikut:

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan Hipotesis dari X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

Ho2 : Tidak Terdapat pengaruh

Tabel 2. Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,591	3,174		6,173	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,575	0,074	0,724	7,722	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Hasil Uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung $7,722 >$ nilai ttabel $2,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan:

3. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. Uji f secara simultan antara Disiplin Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	751,560	2	375,780	48,042	0,000 ^b
1	Residual	414,565	53	7,822		
	Total	1,166,125	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Dari tabel diatas didapat nilai signifikansi untk Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan fhitung $48,042 >$ nilai ftabel $3,17$ hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari hasil uji hipotesis statistik dan analisis, maka sesuai dengan maksud dan tujuan dalam penelitian ini dapat dipaparkan analisis pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebagai berikut. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan

a. Jika fhitung $>$ ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. b. Jika fhitung $<$ ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan nilai ftabel = 3,17

Rumusan Hipotesis dari X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

H_0 3 : Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

H_a 3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang.

Adapun hasil dari pengolahan data SPSS sebagai berikut:

kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kab.Tangerang. Model regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 = 9,836 + 0,486X_1 + 0,301X_2$$

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai thitung variabel Disiplin Kerja, dimana thitung sebesar 8,495 dengan signifikansi $\alpha = 0,000$ sedangkan ttabel sebesar 2,005, maka diperoleh t hitung sebesar 8,495 $>$ t tabel 2,005 dan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_i) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai thitung variabel Lingkungan Kerja, dimana nilai thitung sebesar $7,722 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikan dibawah $0,05$ dengan demikian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Disiplin dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24 diperoleh nilai Fhitung sebesar $48,042$ dengan nilai sign. $0,000$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$ maka diperoleh nilai Ftabel sebesar $3,17$.

Maka fhitung $48,042 > f_{tabel} 3,17$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 9,836 + 0,486X_1 + 0,301X_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan tanpa didukung Disiplin dan Lingkungan kerja (konstanta) sebesar $9,836$ dan setiap perubahan atau peningkatan secara bersama antara variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja akan menentukan tingkat Kinerja Pegawai, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel Disiplin akibat naiknya skor kinerja pegawai sebesar $0,486$ dan setiap ada kenaikan variabel lingkungan kerja akibat kenaikan skor variabel kinerja pegawai sebesar $0,301$.

Dengan demikian semakin baik Disiplin kerja dan semakin baik Lingkungan kerja pada instansi, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Demikian pula sebaliknya apabila Kinerja Kerja dan Lingkungan kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Baik secara sendiri maupun bersama-sama. Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $64,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $35,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompensasi.

Dari model-model regresi berganda ini dapat diketahui bahwa faktor Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,875 + 0,753X_1$. Nilai korelasi sebesar $0,756$. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. dengan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,495 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,591 + 0,575X_2$. Nilai korelasi sebesar $0,724$. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. dengan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,722 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,486X_1 + 0,301X_2$. Nilai korelasi sebesar $0,803$. Artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. dengan Uji hipotesis

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (48,042 > 3,17). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Pada Variabel disiplin kerja karyawan didapatkan score terendah sebesar 4,14 pada pernyataan no 2 "Taah terhadap aturan waktu" (setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan) dan termasuk ke dalam kategori baik. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan paling lemah diantara pernyataan lain masuk ke dalam rentang skala 4.21-5.00 dengan kriteria sangat baik. Saran yang disampaikan kepada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah perlu meningkatkan kedisiplinan kepada karyawannya agar bisa datang tepat waktu dan juga apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja atau lembur, disarankan perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang telah mengemban tugas-tugas yang telah diberikan agar pegawai merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.
2. Pada Variabel lingkungan kerja karyawan didapatkan score terendah sebesar 4,08 pada pernyataan no 1 "Kebersihan" (Lingkungan ditempat anda bekerja sudah cukup bersih) dan termasuk ke dalam kategori baik. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan paling lemah diantara pernyataan lain masuk ke dalam rentang skala 4.21-5.00 dengan kriteria sangat baik. Saran yang disampaikan kepada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja terutama kebersihan area lingkungan kerja dan merawat lingkungan kerjanya agar lebih nyaman dan bersih untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

3. Pada variabel kinerja karyawan didapatkan score terendah sebesar 3,71 pada pernyataan no 1 "kualitas kerja" (pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan tugas) dan termasuk ke dalam kategori baik. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan paling lemah diantara pernyataan lain masuk ke dalam rentang skala 4.21-5.00 dengan kriteria sangat baik. Saran yang disampaikan kepada PT. PLN (persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang adalah hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanti, M. (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi BSP Unit Jambi. *SMS: Science of Management and Students Research Journal*, 183.
- Burhanudin Gesi, R. L. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Manajemen Dan Eksekutif*, 53.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In P. Afandi, MSDM Teori, konsep dan Indikator (p. 66). Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Barry, J. H. (2015). *Manajemen Operasi*. In J. H. Barry, *Manajemen*

- Keberlangsungan dan Rantai Pasokan (p. 467). Jakarta: Salemba Empat.
- Budianto, A. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Jakarta: Jurnal Ilmiah.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nuryasin Ilham, M. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).
- Prawirosentono. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sarinah, M. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Sedarmayanti, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. p. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In L. p. Sinambela, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (p. 332). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2014). Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori ,dan Praktik. Bandung: La Goods Publishing.
- Supangat, A. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.