
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi**Ahmad Khoirul Anam*****Budi Wahono ******Fahrurrozi Rahman *******Email: khoirulanam51528@gmail.com****Universitas Islam Malang****Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of employees at PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi. The type of research used is quantitative research. The sample used in this study amounted to 74 employee respondents with the technique used in the study, namely saturated sampling. The results showed that the results of the test f stated that work motivation, work discipline and work environment had a positive effect on performance togetge. Form the result of the t-test analysis, it can be concluded that all X variables have a partially significant effect on performance.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Work Environment And Performance

Pendahuluan**Latar Belakang**

PT PLN (Persero). PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Pada setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai secara maksimal.

Pada perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi juga mengalami naik turunya produktivitas kinerja karyawan yang membuat karyawan tidak melakukan kerja dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan harus mengetahui bakat dari pegawai tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal pada bidangnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus. Tidak hanya kinerja karyawan namun motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang sebenarnya ada secara internal dan eksternal, positif dan negative yang menimbulkan dorongan agar pegawai memiliki rasa semangat kerja. Tidak hanya motivasi ada juga kedisiplinan yang memiliki fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai tersebut. Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan? 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? 3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat memberikan manfaat bagi kinerja karyawan. Selain itu kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan datang di PT. PLN ulp Gondanglegi Kabupaten Malang.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pengetahuan tentang peranan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ulp Gondanglegi Kabupaten Malang.

Tinjauan Pustaka**Hasil Penelitian Terdahulu**

Menurut Beno & Irawan (2019) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Kusumayanti (2020) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Menurut Nisa et al., (2020) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hustia (2020) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Afandi, 2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Motivasi Kerja (X1)

Menurut (Hasibuan, 2016:95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

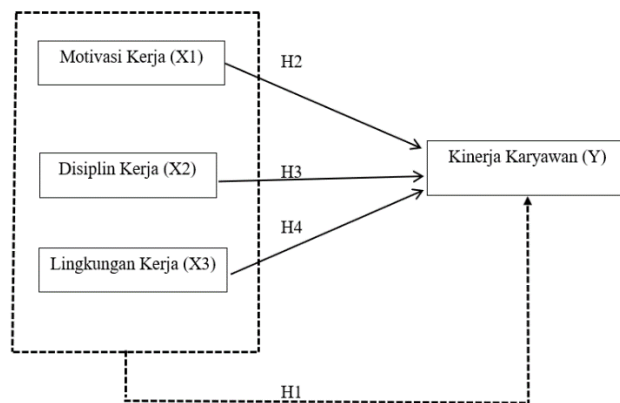
Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Hamali, 2016:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut (Nitisemito, 2015:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terdapat pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :
 —————> Pengaruh Parsial
 - - - - -> Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja , Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian ini yaitu menggunakan explanatory research yaitu pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh/membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT.PLN (Persero) Gondanglegi Kulon, Kec. Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65174.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan Juli tahun 2022.

Populasi

Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Gondanglegi berjumlah 74 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:85) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampling jenuh biasa dikatakan penelitian sensus, dimana pengambilan sampelnya semua karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi yang terdiri 74 karyawan.

Definisini Operasional**a. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berikut adalah indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017:75)

1. kualitas
2. kuantitas
3. pelaksanaan tugas
4. tanggung jawab

b. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mengikuti serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adapun indikator dari Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013:111) yaitu:

1. kerja keras
2. usaha untuk maju
3. rekan kerja
4. Ketekunan

c. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Wahab (2020) Yaitu:

1. kehadiran
2. ketaatan pada peraturan kerja
3. ketaatan pada standart kerja
4. tingkat kewaspadaan
5. bekerja etis

d. Lingkungan Kerja (X3).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:28)):

1. penerangan
2. sirkulasi udara
3. kebisingan
4. bau tidak sedap
5. keamanan.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel.1 Uji Validitas

No	Indikator	Jumlah Data	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0,228	0,559	Valid
2	Y2		0,228	0,704	Valid
3	Y3		0,228	0,840	Valid
4	Y4		0,228	0,814	Valid
5	X1.1	Motivasi Kerja (X1)	0,228	0,786	Valid
6	X1.2		0,228	0,776	Valid
7	X1.3		0,228	0,756	Valid
8	X1.4		0,228	0,661	Valid
9	X2.1	Disiplin Kerja (X2)	0,228	0,748	Valid
10	X2.2		0,228	0,765	Valid
11	X2.3		0,228	0,875	Valid
12	X2.4		0,228	0,756	Valid
13	X2.5	Lingkungan Kerja (X3)	0,228	0,875	Valid
14	X3.1		0,228	0,714	Valid
15	X3.2		0,228	0,879	Valid
16	X3.3		0,228	0,861	Valid
17	X3.4		0,228	0,774	Valid
18	X3.5		0,228	0,879	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas yang disajikan dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner menghasilkan tabel correlation > dari r tabel, yang menunjukkan semua pernyataan valid dikarenakan dari hasil kolom total correlation nilainya lebih besar dari 0,288 dengan df= n-2 taraf signifikan 0,05.

Tabel.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,707	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,717	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,863	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,873	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,707 > 0,06$, variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,717 > 0,06$, variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,863 > 0,06$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,873 > 0,06$. Kemudian dapat diketahui bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06.

b. Hasil Uji Normalitas

Tabel.3 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92469479
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.047
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi regresi residual yang terbentuk adalah 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel.4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.976	1.686			1.765	.082		
MOTIVASI KERJA	.142	.071	.136		2.017	.047	.976	1.025
DISIPLIN KERJA	.295	.052	.467		5.643	.000	.647	1.545
LINGKUNGAN KERJA	.286	.050	.471		5.758	.000	.660	1.515
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Bersumber pada hasil Dari statistik tersebut dapat disimpulkan sesungguhnya statistik tersebut tidak terjadi Multikolinearitas dikarenakan seluruh nilai Tolerance > 0,1 dan semua VIF < 10

Tabel.5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.614	1.138		1.419	.160
	MOTIVASI KERJA	.001	.048	.003	.026	.979
	DISIPLIN KERJA	-.018	.035	-.076	-.522	.603
	LINGKUNGAN KERJA	-.026	.034	-.113	-.776	.440

a. Dependent Variable: Abs. res

a. Dependent Variable: Abs res

Bersumber pada hasil Uji Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa, seluruh variabel menyimpan nilai Sig > 0,05 yang mengungkapkan bahwa analisis tipe regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel.6 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.976	1.686		1.765	.082
	MOTIVASI KERJA	.142	.071	.136	2.017	.047
	DISIPLIN KERJA	.295	.052	.467	5.643	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.286	.050	.471	5.758	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi hasil penelitian dapat dibuat model Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,976 + 0,142X_1 + 0,295X_2 + 0,286X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Nilai *constant* bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerjajidak ada maka variabel Kinerja karyawan bernilai positif.
- 2) Koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh Positif yang artinya apabila variabel Motivasi Kerja menurun maka Kinerja karyawan meningkat
- 3) Koefisien regresi bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karawan berpengaruh positif yang artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.
- 4) Koefisien regresi Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerjameningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F(Simultan)

Tabel.7 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.094	3	46.365	51.996	.000 ^b
Residual	62.419	70	.892		
Total	201.514	73			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA					

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat dinyatakan, bahwa berdasarkan variabel-variabel yang diajukan penelitian ini, yaitu variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel.8 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.976	1.686		1.765
	MOTIVASI KERJA	.142	.071	.136	2.017
	DISIPLIN KERJA	.295	.052	.467	5.643
	LINGKUNGAN KERJA	.286	.050	.471	5.758
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Bersumber pada tabel uji t diatas, dapat diketahui hasil implementasi sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t 2,017 dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ yang artinya H2 diterima dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja diketahui memiliki nilai t 5,643 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H3 diterima dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Variabel Lingkungan kerja

Pada variabel lingkungan kerja diketahui memiliki nilai t 5,758 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H4 diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.677	.944

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa Adjust R Square sebesar 0,677. Pada koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Hal ini berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji F dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t diperoleh bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara (2016) bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang jalankan seorang karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2016:116-120) yang terbagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t diperoleh bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Sinambela, (2016) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t diperoleh bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada analisis deskriptif frekuensi jawaban bahwa lingkungan kerja yang ada di PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi sudah baik terutama pada hal kebisingan yaitu ruang kerja sudah jauh dari kebisingan akan tetapi bau tidak sedap ditempat kerja masih tercium. Maka hal tersebut dapat membantu kinerja karyawan berjalan secara optimal, dikarenakan lingkungan kerja sudah optimal dan baik.

Kesimpulan Dan Saran

1. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.

4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut : 1. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka dari itu data yang dikelola hanya berdasarkan hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut. 2. Penelitian ini hanya dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi tidak mencakup semua ULP Kabupaten maupun tingkat Provinsi lainnya sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.

Saran

1) PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi diharapkan terus berupaya untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. 2) Untuk lebih mengembangkan penelitian ini dan menyempurnakannya dengan meningkatkan variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja PT.PLN (Persero) ULP Gondanglegi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut agar ditingkatkan.

Daftar pustaka

- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Erisna, N., dan Purnama, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Academic Mengelola Karyawan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Karyawan, K., & Pt, P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap*. 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Kusumayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.

-
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & R, H. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Ahmad Khoirul Anam adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA *)
- Budi Wahono adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA **)
- Fahrurrozi Rahman Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA *