

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DI DENPASAR BALI

AA Gde Oka Pramadita¹

Ida Bagus Ketut Surya²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: okapramadita90@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

PLN Distribusi di Denpasar Bali dalam pencapaian dan mendukung misi *World Class Services*, membutuhkan keterampilan (*skill*), keterampilan dan keteladanan dalam bekerja. Tujuan penelitian mengidentifikasi variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda. Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Kata Kunci : *kinerja, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja.*

ABSTRACT

PLN in Denpasar Bali in achieving and supporting the mission of the World Class Services , requires skills (skills), skills and exemplary work. The purpose of research to identify the variables of motivation, discipline and work environment significantly affects the performance of employees at PT PLN (Persero) Distribution in Denpasar Bali. Testing data using multiple linear regression. Sampling method using slovin formula, where the sample was taken as many as 137 respondents. Analysis proves variables motivation, discipline and work environment influence simultaneously and partially on the performance of employees of PT PLN (Persero) Distribution in Denpasar Bali. The work environment is a dominant influence on the performance of PT PLN (Persero) Distribution in Denpasar Bali .

Keywords : *performance , motivation , work discipline , work environment*

PENDAHULUAN

PT. PLN Distribusi Bali adalah salah satu unit PLN Jawa, Madura, Bali yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi di Bali yang berlokasi di jalan Letda Tantular No 1 Renon, Denpasar. Aktivitas utamanya meliputi pengelolaan pelanggan

dan aset jaringan tegangan menengah (20 KV) sampai tegangan rendah (220/380 V). Dalam mata rantai bisnis kelistrikan, posisi PLN Distribusi Bali merupakan *interface* antara PLN dengan pelanggan. Karena itu konsentrasi yang dilakukan harus berorientasi kepada pelanggan langsung.

Untuk mewujudkan visi PLN yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, PLN Distribusi Bali di tunjuk oleh PLN pusat sebagai percontohan layanan kelas dunia atau *world class services* (Adnyana, 2005:62). Penunjukan itu berdasarkan pertimbangan bahwa Bali merupakan daerah tujuan pariwisata dan PLN Distribusi Bali memiliki kesiapan infrastruktur untuk menunjang pelaksanaan layanan kelas dunia tersebut. Untuk pencapaian tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendukung misi *World Class Services*. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknis dan pelayanan, PT. PLN Distribusi Bali tentu mempunyai berbagai pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) bagi karyawannya. Hal ini tidak cukup jika karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali tidak memiliki sikap mental (*attidute*) yang baik, dimana spiritual, budaya, dan olahraga merupakan pembentuk *attitude* bagi karyawan PLN. Maka dari itu PT PLN (Persero) harus memiliki sumber daya yang memiliki keterampilan dan keteladanan dalam bekerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja (*job performance*) berarti kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2006:548). Karen *et al.* (2011) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Balasundaram (2005) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Bass, 2003).

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali, terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan *indisiplinier* yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan. Diantaranya masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, karyawan sering mengobrol pada jam kerja, banyaknya karyawan yang tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari jumat, dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Melalui wawancara diketahui masalah pelanggaran disiplin dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan (Cemal *et al*, 2012). Alexandra (2009) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali seperti, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Indikator lain yang perlu dipertimbangkan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Rahmat, 2006). (Shelley and Francis, 2012) kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal.

Kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan (Qaisa dan Yaqoob, 2009).

Pihak manajemen sedapat mungkin memperhatikan lingkungan kerja tempat bekerja, karena dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2008:183). Obasan (2012) menyatakan menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan perusahaan perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri. Lingkungan saat ini pada kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, seperti masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan, sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja, kurang terjaganya kebersihan lantai dan ruangan kerja (Mela, 2013).

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada (Necdet dan Halil, 2012). Berdasarkan latar belakang maka, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali.
- 3) Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi berbagai faktor dimana diantaranya termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja (Abdul Hameed, 2011). Salah satunya M. Wahyuddin (2008) mengatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja. Ernawati dan Ambarini (2010) disiplin dan lingkungan kerja fisik merupakan hal yang mendukung para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian Slamet Riyadi (2011) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

H₁ : Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali.

Mundarti (2007) disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Samanh *et al.* (2012) mengatakan bahwa motivasi

dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial (Achmad Gani, 2009). A.Zafer Acar (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik (K. Chandrasekar, 2011). Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

H₂ : Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian tergolong dengan asosiatif (hubungan), bertujuan untuk mengetahui prediktor dari variabel atau tidak (Sugiyono, 2009 :5) penelitian asosiatif ini juga digunakan oleh Bass (2003) dalam studi emperisnya. Studi menentukan PT PLN (Persero) Distribusi Bali yang berlokasi di jalan Letda Tantular No. 1 Renon, Denpasar Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan perlunya penerapan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti. Sepanjang pengetahuan peneliti, belum pernah ada peneliti lain yang melakukan penelitian terhadap masalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Bali

Sumber data untuk mendukung makalah studi ini seperti sumber data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh, diamati, dan dicatat langsung oleh peneliti pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali, seperti hasil wawancara dan kuesioner. Data sekunder meliputi data ketetapan perusahaan dalam bentuk sudah jadi seperti dokumen-dokumen sejarah singkat, jumlah karyawan, gambaran perusahaan, dan struktur organisasi. Populasi sebesar 208 karyawan, ditentukan sebagai sampel dengan rumus Slovin dan metode penarikan *Sampel Probability Proposional* dimana dalam metode ini digunakan kriteria yang jelas yang akan digunakan sebagai dasar penentuan strata (kelas/kelompok/lapisan). Masing-masing strata merupakan sub-populasi yang dalam penelitian ini digunakan bidang atau departemen tempat kerja karyawan keseluruhan staff karyawan sebanyak 137 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Melihat hasil data regresi linear dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden meliputi tiga aspek yaitu umur karyawan PT. PLN (Persero) rata – rata sebageian besar berumur 17-25 tahun di mana rentang usia ini termasuk rentak usia yang produktif, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki sebesar 60,6 persen dan pendidikan di dominasi pendidikan Sarjana (S.1) sebesar 50,4 persen.

Pengujian instrumen penelitian

Data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan *Software Statitital Packge of Social Science* (SPSS) sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Melihat hasil pengujian data-data uji validitas tersebut memperhatikan bahwa kesempatan penelitian adalah valid. Instrumen-instrumen dikatakan valid apabila nilai pada setiap variabel bernilai positif dan di atas 0,3 pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	X1.1	0,656	Valid
		X1.2	0,702	Valid
		X1.3	0,688	Valid
		X1.4	0,779	Valid
2	Disiplin kerja (X_2)	X2.1	0,866	Valid
		X2.2	0,772	Valid
		X2.3	0,744	Valid
		X2.4	0,827	Valid
3	Lingkungan kerja (X_3)	X3.1	0,834	Valid
		X3.2	0,834	Valid
		X3.3	0,759	Valid
		X3.4	0,802	Valid
		X3.5	0,846	Valid
4	Kinerja (Y)	Y1	0,646	Valid
		Y2	0,676	Valid
		Y3	0,553	Valid
		Y4	0,720	Valid
		Y5	0,796	Valid
		Y6	0,720	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 1. menjelaskan masih-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang

digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketetapan jawaban kuesioner pada periode berbeda, instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 disajikan pada tabel reliabilitas berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,657	Reliabel
2	Disiplin kerja (X_2)	0,813	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X_3)	0,874	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,766	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel > 0,6, ini berarti analisa tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan *SPSS 17.0* disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	.017	.053	-	-
Motivasi	.201	.068	2.957	0.004
Disiplin kerja	.255	.072	3.518	0.001
Lingkungan kerja	.463	.071	6.557	0.000
Dependen variabel	: Kinerja			
F Statistik	: 74,338			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 62,6%			
Adjusted R ²	: 0,618			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dinyatakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.berdasarkan olahan program *SPSS 15.0 for Windows*.

$$Y = 0,017 + 0,201 X_1 + 0,255 X_2 + 0,463X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Lingkungan kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear

berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\beta_1 = + 0,201$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali, yang artinya apabila kecerdasan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

$\beta_2 = + 0,255$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali, yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat..

$\beta_3 = + 0,463$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali, yang artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat..

$R^2 = 0,626$, yang berarti bahwa sebesar 62,6 persen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (persero)

distribusi Bali, sedangkan sisanya sebesar 37,4 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Simultan (F-test)

Pengujian terhadap parameter secara simultan dilakukan dengan uji F (F-test). Oleh karena $F_{hitung} (74,338) > F_{tabel} (2,68)$ maka H_0 ditolak, ini menemukan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Ketiga variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati dan Ambarini, 2010), pernyataan yang sama diungkapkan oleh Ika (2009) dimana motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (T-test)

Pengujian parsial ini digunakan t_{tabel} melalui taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = (56-4) = 52$, $(0,05;52)$, kemudian didapat $t_{tabel} = 1,671$. Rangkuman hasil analisis uji t dinyatakan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji t

Variabel (X)	t_{hitung}	t_{tabel}	Jawaban Uji t	Jawaban Hipotesis	Sig.
Motivasi kerja	2,957	1,658	$(2,957) > (1,658)$	H_0 ditolak	0,002
Disiplin kerja	3,518	1,658	$(3,518) > (1,658)$	H_0 ditolak	0,000
Lingkungan kerja	6,557	1,658	$(6,557) > (1,658)$	H_0 ditolak	0,002

Sumber : Data primer diolah, 2015

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} (2,957) > t_{tabel} (1,658)$ dengan tingkat signifikansi $(0,004) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Hipotesis pertama yang menyatakan "Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)" terbukti.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} (3,518) > t_{tabel} (1,658)$ dengan tingkat signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Hipotesis kedua yang berbunyi "Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)" terbukti.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} (6,557) > t_{tabel} (1,658)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Hipotesis ketiga yang

berbunyi "Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)" terbukti.

Variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Pernyataan yang sama diungkapkan oleh (M. Wahyudin, 2008) dan didukung oleh penelitian Slamet (2011) mengatakan bahwa terdapat hubungan parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Nilai *Standardized Coefficients Beta*

Nilai analisis *Standardized Coefficients Beta* menyatakan variabel lingkungan kerja dominan berpengaruh positif (0,463) dibandingkan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil ini mempunyai persamaan dengan penelitian Mundarti (2007) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Jawaban temuan –temuan ini disimpulkan, terkait pada penjabaran latar belakang masalah dan analisa perhitungan statistik dan artikel-artikel sebelumnya sebagai berikut.

- 1) Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

- 2) Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
- 3) Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan, artinya karyawan pada PT. PLN (Persero) lebih tergantung pada keadaan lingkungan tempat kerja mereka dalam peningkatan kinerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan kenyataan, saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

- 1) Sebaiknya pimpinan perusahaan agar mampu menerapkan dan memberikan dorongan dalam hal ini motivasi yang mampu membangkitkan kinerja karyawan, seperti tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan penghargaan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.
- 2) Manajemen PT. PLN (Persero) hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan, dengan lebih serius dalam menerapkan peraturan-peraturan yang telah disepakati oleh keseluruhan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti mengharuskan karyawan mengenakan seragam dalam bekerja sehingga kelihatan kompak dan mampu mempertahankan kinerja yang optimal.
- 3) Pihak manajemen diharapkan lebih menjaga lingkungan kerja yang ada pada PT. PLN (Persero), dengan menyediakan peralatan kerja, alat-alat inventaris

kantor dalam mendukung kinerja karyawan sehingga mampu membantu karyawan menjalankan kewajiban-kewajiban dalam bekerja. Hal ini harus dipertahankan demi menjaga kinerja karyawan yang maksimal.

REFERENSI

- Adnyana, Ngurah, dan Yohanes Sukrislismono. 2005. *To Be World Class Service (proses Metamorfosis PLN Distribusi Bali)*. Denpasar: Jala
- Alexandra Panaccio, Christian Vandenberghe. 2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 7(5): h: 224-236.
- Balasundaram Nimalathasan, 2005. Employee Job Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bank in the Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Internasional, Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka*. 1(1) : h:44.
- Bass, BM, Avolio, BK., Jung DI., dan Berson, Y, 2003, "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology: The American Psychological Association, Inc.* 88(2) : h: 207-218.
- Cemal Zehir, Busra Muceldili, dan Songul Sehir. 2012. The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5(8) : h: 734-743.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. Denpasar: *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian*.
- Karen Becker, Nicholas Antuar, Cherie Everett, 2011. Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*. 3(21): h:255-271.
- Mela Meliana. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi persepsi karyawan pada Departemen produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu). Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.

- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Necdet Bilgin dan Halil Demirer. 2012. The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (1): h: 470-473.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Obasan, Kehinde A. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*. 3(7): h: 37-44.
- Qaisa Abbas dan Yaqoob Sara, 2009. Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan. *Internasional, Journal Pakistan Economic and Social Review*. 47(2), pp:269-292.
- Rahmat Nugroho, 2006. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). *Jurnal Manajemen*. 2(1): h:1-13.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Shelley D. Dionne and Francis J. Yammirin, 2012. Transformasional leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*. 17 (2): h: 177-193
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

