



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Kuta

Apliana Kaka^{1*}

Prodi Ekonomi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Mahendradatta, Indonesia

*Email: aplianakaka731@gmail.com**

Alamat: Jl. Ken Arok No.12, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80115,
Indonesia

**Korespondensi penulis*

Abstract. This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Kuta by involving all employees as the research population. The approach used is quantitative with data collection through distributing questionnaires to respondents. The number of respondents was 100 people determined using a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled because it was considered to meet the appropriate criteria, namely active employees of PT. PLN (Persero) Rayon Kuta. The data obtained were then analyzed using linear regression, with a t-test to test the partial effect of each variable and an F-test to determine the simultaneous effect. The results of the t-test indicate that work discipline, work motivation, and work environment individually have a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the level of discipline, the higher the motivation, and the more conducive the work environment, the more optimal the employee performance produced. Meanwhile, the results of the F-test show that the three variables simultaneously also have a significant effect on employee performance. Thus, this study confirms that the factors of work discipline, work motivation, and work environment have an important role in increasing productivity, work quality, and the achievement of company goals. Therefore, companies need to pay attention to these three aspects continuously to maintain and improve employee performance in the future.

Keywords: Employee Performance; Productivity; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kuta dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai populasi penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Jumlah responden sebanyak 100 orang ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena dianggap memenuhi kriteria yang sesuai, yakni karyawan aktif PT. PLN (Persero) Rayon Kuta. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat kedisiplinan, semakin tinggi motivasi, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sementara itu, hasil uji F memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping faktor penting lainnya seperti aktiva dan modal.

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan SBU (*strategy business unit*), dan juga strategi fungsional. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasikan kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan guna mencapai sasaran perusahaan.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya manusia.

Menurut Moeheriono (2024) kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat keperibadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya,dan variabel- variabel personal lainnya.

Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebajaksanaan organisasi jenis. latihan dan pengawasan, sistem upah dan 3 lingkungan sosial Faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasaki, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta Tahun 2022 – 2024.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Izin	Absensi Alpha	Absensi Jumlah	Tingkat Absensi
			Tahun 2022				
1	Januari	100	21	4	2	6	1,94
2	Februari	100	21	2	1	3	0,91
3	Maret	100	23	3	1	4	1,42
4	April	100	21	2	1	3	0,91

5	Mei	100	21	3	2	5	1,62
6	Juni	100	22	2	1	3	1,02
7	Juli	100	21	2	2	4	1,29
8	Agustus	100	23	4	2	6	2,12
9	September	100	22	2	1	3	1,02
10	Oktober	100	21	3	1	4	1,29
11	November	100	22	4	2	6	2,03
12	Desember	100	22	2	1	3	1,02
Tahun 2023							
1	Januari	100	22	3	1	4	1,38
2	Februari	100	20	2	1	3	0,94
3	Maret	100	23	4	2	6	2,16
4	April	100	20	3	2	5	1,56
5	Mei	100	23	3	1	4	1,44
6	Juni	100	22	3	1	4	1,38
7	Juli	100	21	3	2	5	1,64
8	Agustus	100	23	4	1	5	1,80
9	September	100	21	3	1	4	1,31
10	Oktober	100	22	3	2	5	1,72
11	November	100	22	3	1	4	1,38
12	Desember	100	21	4	1	5	1,64
Tahun 2024							
1	Januari	100	23	3	1	4	1,35
2	Februari	100	20	5	2	7	2,06
3	Maret	100	22	6	2	8	2,59
4	April	100	21	2	1	3	0,93
5	Mei	100	23	3	2	5	1,69
6	Juni	100	21	3	1	4	1,24
7	Juli	100	22	4	3	7	2,26
8	Agustus	100	23	6	1	7	2,37
9	September	100	20	2	2	4	1,18
10	Oktober	100	23	2	2	4	1,35
11	November	100	22	3	2	5	1,62
12	Desember	100	21	4	3	7	2,16

Sumber : Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta Tahun 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Rayon Kuta. Diketahui bahwa karyawan tahun 2023 berkurang 1 orang dibandingkan tahun 2022, hal tersebut semakin berkurangnya jumlah absensi per hari izin dan alpha sebesar 54/hari pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 sebesar 65/hari. Sedangkan ditahun 2024 jumlah karyawan bertambah 4 orang, namun hal tersebut semakin berdampak pada penurunan jumlah absensi per hari izin dan alpha sebesar 50/hari.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya data tabel absensi diatas dapat dilihat bawasannya tingkat kehadiran yang baik dan loyalitas yang terus mengalami peningkatan terhadap perusahaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kuta.

Selain itu, terlihat bahwa terjadinya peningkatan absensi sehingga bisa membuat kinerja karyawan turun dan karyawan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir kemudian tidak puasnya karyawan tergambar dari tingkat absen yang semakin tinggi setiap tahunnya yang tercermin dari tingkat alfa dan tingkat izin yang setiap tahunnya semakin meningkat, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi karena karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Saat ini semakin disadari bahwa pelayanan dan Kinerja Karyawan merupakan aspek vital dalam rangka bertahan dalam bisnis. Meskipun demikian, tidaklah mudah untuk mewujudkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh. Pelanggan yang dihadapi memiliki ekspektasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu dapat dipahami jika sangat mustahil apabila suatu perusahaan menginginkan tidak ada pelanggannya merasa tidak puas. Namun tentu saja perusahaan harus berusaha meminimumkan ketidakpuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang semakin membaik.

Sejalan dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, program terbaru PT. PLN Rayon kuta Listrik Prabayar untuk mengadakan inovasi dalam pembayaran listrik terbaru diharapkan dapat mempertahankan eksistensi dan juga untuk kemajuan serta pengembangan guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan terhadap masyarakat. Prabayar yang terpasang di lokasi Pelanggan melalui sistem “token” (pulsa) atau stroom. Perubahan model migrasi dari pascabayar ke prabayar maupun pasang baru listrik prabayar otomatis berkaitan dengan voucher / token pulsa untuk dapat menggunakan aliran listrik.

Pelayanan pasang baru listrik prabayar yang ada di PT. PLN Persero rayon kuta masih belum optimal dimana laporan pelayanan pasang listrik baru sering tidak akurat dan terlambat. sehingga memperlambat proses penyelesaian masalah keterbatasan dana investasi dan tingginya permintaan masyarakat terhadap listrik. Dan seringnya terjadi listrik tiba-tiba mati karena kehabisan pulsa, sering terjadinya gangguan dalam pembelian Voucher dan pembengkakkan biaya listrik. Kurangnya komunikasi dan sosialisasi dalam penyampaian dari

pihak PLN kepada masyarakat sangat berpengaruh besar sehingga banyak menimbulkan keluhan dan pengaduan dari pelanggan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakuka sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan keabanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas- tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu:

Faktor Internal, (1) Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. (a) Memperoleh kompensasi yang memadai. (b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai. (c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman. (2) Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras. (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: (a) Adanya penghargaan terhadap prestasi. (b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. (c) Pimpinan yang adil dan bijaksana. (d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh Masyarakat. (e) Keinginan untuk berkuasa yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

Faktor Eksternal, (a) Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawannya yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (b) Kompensasi yang memadai yaitu kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh, bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. (c) Supervisi yang baik yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. (d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-mati mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. (e) Status dan tanggung jawab yaitu status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari. (f) Peraturan yang fleksibel yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu efektivitas penerapan insentif dan motivasi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran tertentu, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dari Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden dari Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Frequency	Presentase
1	Laki-laki	65	41,0%
2	Perempuan	35	59,0%
	Total	100	100,0%

Sumber data: Data primer diolah SPSS (2025)

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terdapat 65 responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 35 responden. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki merupakan mayoritas responden yang menyelesaikan survei untuk penelitian ini.

Karakteristik Responden dari Usia

Tabel 3. Karakteristik Karakteristik Usia.

No	Usia	Frequency	Presentase
1	17-27 tahun	28	62,0%
2	28-37 tahun	50	27,0%
3	>37 tahun	22	11,0%
	Total	100	100,0%

Sumber data: Data primer diolah SPSS (2025)

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terdapat 28 responden berusia 17- 27 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden berusia 28-37 tahun yang berjumlah 50 responden dan responden berusia >37 tahun yang berjumlah 22 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden berusia 17-27 tahun merupakan mayoritas responden yang menyelesaikan survei untuk penelitian ini.

Karaktristik Responden dari Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Pendidikan.

No	Pendidikan	Frequency	Presentase
1	SMA/Sederajat	35	24,0%
2	Diploma	35	10,0%
3	Strata Sarjana / Magister	30	66,0%
	Total	100	100,0%

Sumber data: Data primer diolah SPSS (2025)

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terdapat 30 responden tamatan pendidikan Strata Sarjana / Magister lebih banyak dibandingkan dengan responden tamatan pendidikan SMA/Sederajat yang berjumlah 35 responden dan responden tamatan pendidikan diploma yang berjumlah 35 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden tamatan pendidikan Strata Sarjana / Magister merupakan mayoritas responden yang menyelesaikan survei untuk penelitian ini.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 5. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.

No.	Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	Rata-rata Skor	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	4,00	Sangat Baik
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	4,12	Sangat Baik
3	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	4,16	Sangat Baik
4	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	4,19	Sangat Baik

5	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	4,01	Sangat Baik
6	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	3,98	Baik
7	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	3,96	Baik
Total Skor Disiplin Kerja (X₁)		4,05	Sangat Baik

Sumber: Data Primer 2025

Persepsi responden Disiplin Kerja (X₁) dapat dikategorikan sangat baik, dari 100 responden yang diteliti rata-rata jawaban sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 4,05 persen.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.

No.	Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	Rata-rata Skor	Keterangan
1	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	4,16	Sangat Baik
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	4,19	Sangat Baik
3	Tugas dan tanggung jawab di berikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	4,01	Sangat Baik
4	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	3,98	Baik
5	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat waktu dan cepat sesuai target	3,96	Baik
6	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	3,97	Baik
Rata-Rata Skor Variabel Motivasi Kerja (X₂)		4,05	Sangat Baik

Sumber : Data Primer 2025

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.

No.	Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	Rata-rata Skor	Keterangan
1	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	3,93	Baik
2	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan Sesuai	3,96	Baik
3	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	3,92	Baik
4	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan Baik	4,08	Sangat Baik

5	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya	4,00	Sangat Baik
6	Pengawasan yang sudah dilakukan berjalan dengan baik	4,29	Sangat Baik
7	Suasana yang di dapatkan di perusahaan sesuai dengan standar	4,16	Sangat Baik
8	Keamanan di lingkungan kerja sudah sesuai dengan SOP	4,19	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Variabel Lingkungan Kerja (X3)		4,05	Sangat Baik

Sumber : Data Primer 2025

Untuk mengetahui pengaruh faktor independen seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dilakukan pengujian regresi berganda. Tabel berikut memberikan penjelasan tentang temuan analisis regresi berganda:

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15.344	4.935		3.109	.005
	Disiplin Kerja	.264	.225		.250	4.174
	Motivasi Kerja	.450	.305		.376	2.477
	Lingkungan Kerja	.548	.200		.725	2.742

Sumber data: Data primer diolah SPSS (2025)

Dari hasil pengujian didapatkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 15,344 + 0,264X_1 + 0,450X_2 + 0,548X_3 + e$$

Berikut nilai koefisien regresi untuk variabel yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat dilihat dari persamaan regresi di atas: (1) Ketika variabel independen Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja diperhitungkan sebagai konstanta (0), temuan regresi dari penelitian ini memiliki nilai konstanta (a) sebesar 15,344, menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan adalah 15,344. (b) Untuk nilai dari koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,264 artinya setiap peningkatan satu satuan unit Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,264 atau 26,4%. (c) Untuk nilai dari koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,450 artinya setiap peningkatan satu satuan unit Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,450 atau 45,0%. (d) Untuk nilai dari koefisien

Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,548 artinya setiap peningkatan satu satuan unit Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,548 atau 54,8%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi $0,002 < 0,05$ dan t hitung $2,477 > t$ tabel $2,056$. Sehingga hipotesis kedua (H_2), yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diterima.

Dengan artian bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini adalah hasil dari dorongan yang membuat seseorang bersemangat dan berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya, motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya kesuksesan pada individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung $2,742 > t$ tabel $2,056$. Sehingga hipotesis ketiga (H_3), yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diterima.

Dengan kata lain, Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan baik. Peningkatan Lingkungan Kerja lebih baik ketika segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 16,306 dengan artian bahwa F_{hitung} yakni $16,306 > F_{tabel}$ yakni $2,699$. Kemudian untuk nilai signifikan didapatkan nilai $0,002$ dengan artian bahwa sig yakni $0,002 < 0,05$. Sehingga untuk kesimpulan pada uji F test dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ketika Disiplin Kerja tinggi maka Kinerja Karyawan akan membaik seiring dengan didukungnya dengan lingkungan kerja yang positif dapat memicu semangat kerja dan loyalitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Hasil Keputusan Investasi dengan adanya Keputusan Pendanaan dengan melakukan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sub-Sektor Farmasi yang terdaftar di BEI tahun 2019-2023. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sehingga mendapatkan sampel sebanyak 10 perusahaan sub-sektor farmasi yang memenuhi kriteria. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan untuk penelitian ini maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kuta menunjukkan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 4,174 > t \text{ tabel } 2,056$, artinya apabila bahwa karyawan akan berjalan lebih baik jika memiliki Disiplin Kerja yang diberikan baik. Keberhasilan Disiplin Kerja yang diberikan kepada karyawan akan didukung dengan semakin tingginya tingkat kenyamanan karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta menunjukkan bahwa signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,477 > t \text{ tabel } 2,056$, artinya apabila bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini adalah hasil dari dorongan yang membuat seseorang bersemangat dan berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya, motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya kesuksesan pada individu. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kuta yang ditunjukkan nilai signifikan sebesar sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,742 > t \text{ tabel } 2,056$, artinya apabila bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan baik. Peningkatan Lingkungan Kerja lebih baik ketika segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. (4) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kuta yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 16,306 dengan artian bahwa $F_{\text{hitung}} = 16,306 > F_{\text{tabel}} = 2,699$, artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ketika Disiplin Kerja tinggi maka Kinerja Karyawan akan membaik seiring dengan didukungnya dengan lingkungan kerja yang positif dapat memicu semangat kerja dan loyalitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1).
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Haryadi, N. I., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, human relations dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(16). <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.1842>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, Desember). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79–98. <https://doi.org/10.30741/wiga.v2i1.64>
- Jannah, W. (2019). *Semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja (Studi pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].
- Jufrizien, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nuryati, E., Mursito, B., & Aryati, I. (2021). Teacher performance reviewed from leadership, discipline, motivation and organizational culture (Study at SMP Batik Surakarta). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Pertiwi, I., & Gorda, A. O. S. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, Y. F., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Putra, A. A. B. W. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1(4), 609–625.
- Putri, N. M. D. K. (2019). Peran semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *WidyaManajemen*, 1(2), 60–76. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.356>
- Rinaldi, A. D. (2021). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni* [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta].
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *AmongMakarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201–215. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>
- Simamora. (2014). *Membuat karyawan lebih produktif dalam jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode riset sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>

Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).

Triyono, T., Safitri, R., & Gunawan, T. (2018). Perancangan sistem informasi absensi guru dan staff pada SMK Pancakarya Tangerang berbasis web. *Journal Sensi*, 4(2), 153–167. <https://doi.org/10.33050/sensi.v4i2.638>