ARTIKEL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

The influence of work environment, work discipline, and work culture on the performance of employees of PT.PLN (PERSERO) Area Kediri

Oleh:

JULI SETYOWATI

13.1.02.02.0298

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP,.M.M**
2. **Dhiyan Septa Wihara, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: JULI SETYOWATI
NPM	: 13.1.02.02.0298
Telepun/HP	: 085855327134
Alamat Surel (Email)	: Julisetyowati07@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja , terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Area Kediri
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI/ MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 25 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri,S.IP, M.M 0730088001	Dhiyan Septa Wihara, M.M 0730098401	Juli Setyowati 13.1.02.02.0298

Juli Setyowati | 13.1.02.02.0298
FE - Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
|| 1||

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

Juli Setyowati
13.1.02.02.0298
Ekonomi - Manajemen
Julisetyowati07@gmail.com

Dosen Pembimbing 1 : Bambang Agus Sumantri,S.IP, M.M
Dosen Pembimbing 2 : Dhiyan Septa Wihara, M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Kediri belum maksimal. Lingkungan kerja juga belum maksimal dikarena belum memenuhi syarat kondisi fisik yang belum terpenuhi, syarat suasana kerja yang belum menyenangkan dan belum terciptnya keharmonisan dan kenyamanan kerja. Disiplin kerja dan budaya kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri, (3) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t 2,713. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t 3,664. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t 3,901. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel yaitu 31,628> 4.171 berarti semakin meningkat kenyamanan terhadap pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Budaya kerja secara simultan maka semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik dan maksimal.Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menkaji lebih dalam variabel lain selain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai*

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan PT. PLN (Persero) bulan ini dapat menggandeng empat perusahaan asal Amerika Serikat, unuk meningkatkan kinerja sistem kelistrikan sebagai upaya memperbaiki kualitas layanan kepada pelanggan. Direktur Perencanaan Korporat PLN mengatakan perusahaan asal Amerika Serikat tersebut berkomitmen untuk membantu PLN dalam meningkatkan efiensi pembangkit yang telah beroperasi dan transnisi, serta membangun jaringan pintar. Kerjasama yang terjalin terkait dengan peningkatan kehandalan sistem kelistrikan yang akan meningkatkan kuaitas layanan kepada pelanggan. Dari penelitian ini kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai danhubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada pegawai secara pribadi karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti memilih judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri".**

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sangat diperlukan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner ini kemudian dikuantifikasikan

berupa angka-angka. Angka ini menunjukkan nilai lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai.

2. Teknik penelitian

Teknik penelitian ini berkaitan dengan tujuan agar dapat menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi dalam melakukan suatu teknik penelitian ini juga memerlukan instrumen pengumpulan data secara terstruktur.

Maka dari itu teknik penelitian ini mengambil penelitian secara deskriptif. Menurut Sugiyono (2015 : 53) penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Penelitian ini memaparkan data-data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dikarenakan satu-satunya perusahaan yang berperan penting dalam bidang penyedia tenaga listrik yang memiliki tujuan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. Selain itu juga termasuk BUMN dan memonopoli sistem kelistrikan di Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan sekitar 1 bulan dimulai dari tanggal 12 April 2017 sampai dengan 31 Mei 2017 di PT. PLN (Persero) Area Kediri.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 89) populasi adalah seluruh objek (manusia, binatang, percobaan, data laboratorium, dan lain-lain) yang akan diteliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri sebanyak 70 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut karena sampel juga termasuk bagian terkecil dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai.Apa yang diajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Nonprobability Sampling. Menurut Sugiyono (2015 : 84) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu 70 pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri.

D. Instrumen Penelitian dan Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2015 : 155) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengmpulkan data dalam penelitian. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Data kuantitatif itu berupa angket, angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bisa memberikan respon sehingga permintaan yang sudah disesuaikan terpenuhi.

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa tingkat valid suatu instrumen. Untuk menguji uji validitas ini menggunakan cara korelasi antara skala yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor totalnya.

Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Peneliti telah mengedarkan kuesioner tersebut kepada seluruh pegawai yaitu sejumlah 70 pegawai sebagai uji coba dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.

2) Uji Reliabilitas

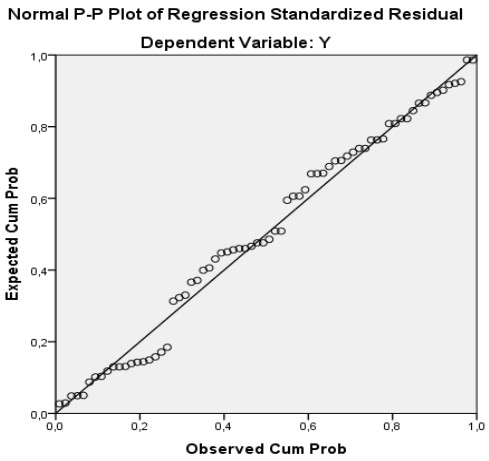
Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reilabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Pada grafik normal p-p plot, model mmenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada curva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar 4.3

Grafik Normal p-p Plot

Hasil kurva *normal probability plot* gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik

p

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,876	1,142
	X2	,630	1,588
	X3	,661	1,512

Sumber :Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2017

impit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga Nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

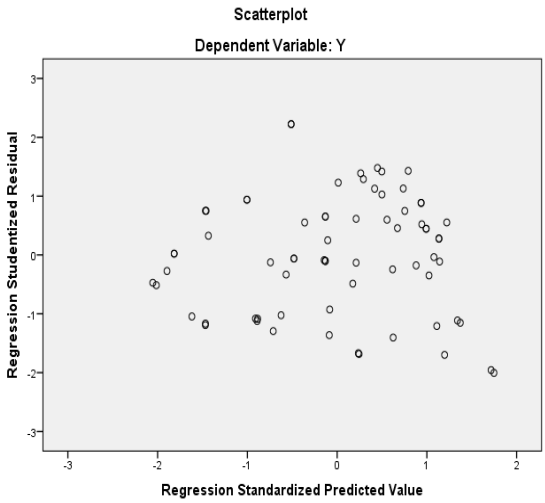
Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Dari tatabTabel 4.9 terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedatisitas

Hasil pengujian heteroskodasitas gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,69798	2,028

Uji autokorelasi pada tabel 4.10 dilakukan dengan menghitung nilai durbin watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika d berada diantara nilai batas du dan 4 – du atau dapat dirumuskan sebagai berikut : **Du < Dw < 4 – Du**Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 2,028. Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,028 nilai du (1,703) sehingga 4-du = 4- 1,703 = 2,297. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

D

Dari tabel 4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 6,716 + 0,276\ X_1 + 0,554\ X_2 + 0,453\ X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel hasil persamaan regresi = 6,716 artinya apabila variabel lingkungan kerja,disiplin kerja dan budaya kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai sebesar 6,716.
2) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja hasil persamaan regresi = $0,276X_1$ yang besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,276 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,276 bila variabel lainya konstan.
3) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja hasil persamaan regresi=

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,716	3,243	
	X1	,276	,102	,229
	X2	,554	,151	,364
	X3	,453	,116	,378

Sumber : Data Primer Diolah 2017

0,554Xbesarnya variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,554 artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,554 bila variabel lainya konstan.

4) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Budaya Kerja hasil persamaan regresi= $0,453X_3$ besarnya variabel budaya kerja adalah sebesar 0,453 artinya bahwa setiap peningkatan budaya kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,453bila variabel lainya konstan.

e. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,768[a]	,590	,571

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Nilai Adjusted R Square pada tabel 4.12 adalah 0,590menunjukkan besarnya variasi Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 59,0%. Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 41% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial dengan t-test

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya kerja(X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah hasil dari pengujian secara parsial (t) yang dilakukan sebagaimana tertera dalam tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		-2,071	,042
	X1	,229	2,713	,008
	X2	,364	3,664	,000
	X3	,378	3,901	,000

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa :

1) Lingkungan Kerja (X1) : Nilai t hitung = 2,713> t tabel = nilai sig. = 0, 001 < 0,05 artinya lingkungan kerja (X1) secara

parsial berpengaruh signifikan

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	690,665	3	230,222	31,628	,000[b]
Residual	480,420	66	7,279		
Total	1171,086	69			

terhadap Kinerja pegawai (Y).

2) Disiplin Kerja (X2) : Nilai t hitung = 3,664> t tabel nilai sig. = 0,000 < 0,05 artinya disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

3) Budaya kerja (X3) : Nilai t hitung= 3,901> t tabel nilai sig. = 0,000 < 0,05 artinya budaya kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

2. Uji Parsial dengan F Test

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan atau menyeluruh memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana untuk menguji variabel X1, X2, dan X3 (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Pengujian yang dilakukan dengan SPSS 23 adalah pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Uji f

Dari hasil tabel 4.17 perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang diringkas pada tabel 4.17 bahwa Nilai Fhitung= 31,628> Ftabel = 4.171 atau nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

g. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini penjelasan dari setiap variabel yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 2,713 lebih besar dari t tabel yaitu nilai signifikansi sebesar 0, 001 < 0,05

artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PLN, artinya semakin nyaman keadaan lingkungan semakin menjadikan PT. PLN (Persero) Area Kediri memiliki kinerja yang tinggi.

Hal ini mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menarik dari lingkungan kerja adalah memberikan suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi dikarenakan memiliki fasilitas AC, area wifi, fasilitas mesim atm mandiri untuk pegawai, selain itu kebersihannya selalu terjaga.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 3,901 atau nilai sig. lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 atau nilai signifikansi sebesar 0, 000 < 0,05 sehingga, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja pegawai, maka menjadikan PT. PLN (Persero) Area Kediri semakin memiliki kinerja yang tinggi. Tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

3. **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 3,901atau nilai sig. lebih besar dari ttabel sebesar 1,697 atau nilai signifikan sebesar 0, 000 < 0,05 sehingga, membuktikan bahwabudaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja pegawai,maka menjadikan PT. PLN (Persero) Area Kediri semakin memiliki kinerja yang tinggi.

4. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar (β) 0,276 yang artinya bahwa setiap peningkatan

lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai disiplin kerja diperoleh sebesar (β) 0,554 sedangkan nilai budaya kerja diperoleh sebesar (β) 0,453. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,590 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Kediri sebagai berikut :

1) Ada pengaruh lingkungan kerjasecara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Kediri.
2) Ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Kediri.
3) Ada pengaruh budaya kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Kediri.
4) Ada pengaruh secara simultan bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup pada dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya diluar perusahaan atau organisasi dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap penguatan pelaksanaan kinerja pegawai dan pengawasan bagi perusahaan atau organisasi.

1) Implikasi Teoritis

a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan.

c. Dapat dijadikan bahan reverensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya serta bahan bacaan yang menarik.

2. Implikasi praktis

a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Kediri.

C. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan dari kegiatan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Disarankan kepada perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang kondisinya kurang maksimal, memperhatikan aturan perusahaan, dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain Lingkungann Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalkan variabel fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, konfilk, dan lain sebagainya. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dengan memasukan variabel diluar variabel yang sudah ada agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga

diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

3. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan wawasan kepada pegawai mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi UNP

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggambarkan wawasan yang lebih baik lagi agar menjunjung nama Universitas Nusantara PGRI Kediri serta meningkatkan mutu dan misi yang lebih baik lagi bagi UNP.

V. DAFTAR PUSTAKA

Amiarsih, T. 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Semarang: UNS.

Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bedjo, Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara

Ghozali, Imam. 2011. *AplikasiAnalisisMultivaritedengan SPSS, CetakanKeempat.*Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.

Handoko, Hani 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE

Handoko, Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta: PT BumiAksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan. Cetakan Ketigabelas.* Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Robbins. Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.* Jakarta: PT. Indeks

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siagan, P.Sondang.2012. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

_____.2011. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta.

_____.2014. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta .

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kempat.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Triguno. 2006. *Budaya Kerja.* Jakarta: PT. Golden Terayon Press

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua.* Bandung : Badan Penerbit CV Pustaka Setia.

Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

www.pln.co.id