



## Analisis efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja

Annisa Bella Khumaeroh<sup>1</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>1</sup>[indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Info Artikel :

Diterima :

5 November 2023

Disetujui :

12 Desember 2023

Dipublikasikan :

28 Desember 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Sampel dipilih dengan Teknik *incidental sampling* dengan 100 orang karyawan sebagai responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner berbentuk skala likert melalui Google Form. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis statistik berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa jika kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja meningkat maka efektivitas kerja akan meningkat juga.

**Kata kunci:** Efektivitas kerja, Kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja, Kuantitatif korelasional

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on the effectiveness of PT PLN (Persero) employees. The research method used is a quantitative correlational method. The sample was selected using the incidental sampling technique with 100 employees as respondents. Data collection using a Likert scale questionnaire via Google Form. The analysis method used is the multiple statistical analysis method. The results of this study indicate that work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant influence on work effectiveness. It can be concluded that if work discipline and work environment increase, work effectiveness will also increase.*

**Keywords:** Work effectiveness, Work discipline, Work environment, Quantitative correlation



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Menurut Febrian et al., (2022) Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu seseorang yang produktif bekerja sebagai pencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Disamping itu terdapat peran sumber daya manusia sebagai karyawan yang akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan dapat diukur sejauh mana dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas ialah suatu konsep yang memberikan gambaran mengenai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengertian dari efektivitas kerja menurut Firmansyah *et al.* (2018) yaitu efektivitas merupakan suatu kemampuan dan kesanggupan dalam memilih tujuan yang tepat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi efektivitas dapat dinilai melalui tercapai atau tidaknya target perusahaan atau organisasi. Gafar (2021) mengemukakan bahwa efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Efektivitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerjabawahan atau disebut juga manajemen.

Menurut Nur'aini (2021) efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan

pencapaian tujuan atau target kebijakan. Efektivitas yang di artikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Efektivitas kerja merupakan ketepatan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan beban kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, indikator efektivitas yaitu tujuan yang dicapai, strategi pencapaian tujuan, analisis dan perumusan kebijaksanaan, perencanaan, penyusunan program, sarana dan prasarana, efektif dan efisien pelaksanaan, sistem pengawasan dan pengendalian (Wasis, 2021).

Tangkau (2021) menyatakan bahwa kriteria efektivitas terdiri dari lima unsur, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan perkembangan. Produksi, sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang digunakan oleh masyarakat dan rekanan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan dalam birokrasi, produksi mengacu pada bagaimana cara staf dalam pengoperasian perpustakaan seperti penyediaan buku berdasarkan jenis-jenisnya. Efisiensi, sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya perorang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan. Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya. Adaptasi sebagai kriteria mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan, pelanggan, kualitas produk dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidak efisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya, merupakan adaptasi terhadap lingkungan. Perkembangan, sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi/perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Juemi (Umam & Atho'illah, 2021) yaitu: karakteristik organisasi, mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya; struktur organisasi, merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas; karakteristik lingkungan, berupa lingkungan kerja organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara karyawan dan kondisi kerja; karakteristik pekerja, yaitu kualitas sumber daya manusia yang bekerja; karakteristik kebijakan dan praktek manajemen, yaitu strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Beberapa ahli berpendapat mengenai indikator pengukuran efektivitas kerja karyawan, salah satu diantaranya ialah Sedarmayanti (Erlangga, 2021) bahwa efektivitas kerja karyawan dapat diukur melalui tiga indikator yaitu: kualitas kerja (sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan; kuantitas kerja (volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal); waktu kerja (penggunaan masa waktu kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan).

Guna meningkatkan dan mempertahankan efektivitas kerja karyawan terdapat beberapa aspek salah satunya yaitu kedisiplinan. Disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin *discipline* yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Maulida et al (2021) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku. Kedisiplinan atau keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sagita (2021) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat melalui unsur-unsur

semangat kerja tersebut yang meliputi : presensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau tingkat kehadiran karyawan dapat diukur melalui kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan masuk kerja. Absensi menurut Sagita (2021) adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini. Tingginya tingkat absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektivitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Beberapa faktor yang mendorong kedisiplinan kerja menurut Singodimejo (Suhesti & Nurdin, 2019) yaitu sebagai berikut: besar kecil pemberian kompensasi; ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan; ada tidaknya pengawasan pimpinan; ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Mashudi *et al.* (2020) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan; besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin; berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan; meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Pesik dan Lumintang (2018) menyatakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin preventif (upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan); disiplin korektif (upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan); disiplin progresif (memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang). Indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu: kehadiran tepat waktu.; ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; mentaati prosedur kerja; menjalankan prosedur kerja; menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Menurut Manalu (2016) agar dapat meningkatkan dan mempertahankan peraturan perusahaan maka perusahaan memiliki sanksi hukuman yang juga berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugasnya, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan Jika terdapat karyawan yang tidak bersedia menjalankan aturan atau tidak menyetujui peraturan dan ketentuan yang berlaku dapat dinilai bahwa karyawan tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar aturan kedisiplinan. Jadi kedisiplinan pada akhirnya ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan. Dengan ini apabila sebuah perusahaan belum mencapai tujuan sasaran yang telah direncanakan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja belum efektif.

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian dari Murti (2013) serta Zaini dan Agustian (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Adapun aspek lainnya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan efektivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Hamid (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan fisik dapat mempengaruhi semangat emosi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan lebih produktif dan bergairah dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik, akan tetapi non fisik juga termasuk yaitu hubungan antar karyawan maupun pimpinan. Hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan dapat mendorong kinerja menjadi lebih produktif dan meningkatkan efektivitas kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, cahaya matahari bahkan peralatan kerja yang memadai. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Wasis (2021) dan Sugianto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan pendapat Hollman *et al.* (2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi karyawan juga cenderung tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Anita *et al.* (2021) beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: penerangan dan temperatur ruangan, kebersihan, keamanan, hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan, suara yang bising, tanggung Jawab dan struktur kerja, komunikasi dan kerja sama tim

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini : apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja?; apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja; serta apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja secara simultan? Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner yang menggali kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan efektivitas kerja dari responden. Kuesioner berbentuk skala Likert dan diolah dengan menggunakan SPSS for Windows 26. Kualitas data penelitian ditentukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero). Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan Teknik *incidental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, tetapi responden yang dipilih sebagai sumber data harus mempunyai kecocokan dalam penelitian ini. Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan PT PLN (Persero).

## HASIL PENELITIAN

Sampel penelitian terdiri dari karyawan laki laki dengan jumlah 60 orang (60%) sedangkan karyawan perempuan berjumlah 40 orang (40%). Responden paling banyak berasal dari rentang usia usia diantara 20-30 tahun sebanyak 67 orang (67%) dari total responden, pada rentang usia 31-40 tahun terdiri dari 13 (13%) orang, pada rentang usia 41-50 tahun terdiri dari 8 orang (8%), kemudian pada rentang usia < 20 Tahun dan > 50 tahun terdiri dari 3 orang (3%). Responden yang telah memiliki masa kerja antara 0-5 tahun sebanyak 58 orang (58%), 6-10 tahun sebanyak 29 orang (29%), lalu 11-15 tahun sebanyak 7 orang (7%), 16-20 tahun sebanyak 4 orang (4%) dan > 20 Tahun sebanyak 2 orang (2%).

Validitas alat ukur/kuesioner dilakukan dengan analisis butir, yaitu dengan teknik korelasi *Pearson product-moment* untuk melihat korelasi antara skor tiap butir dengan skor total. Butir-butir pernyataan yang tidak berkorelasi secara signifikan kemudian dihilangkan dari kuesioner. Uji reliabilitas alat ukur/kuesioner menggunakan teknik *Alpha-Cronbach*, hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Reliabilitas instrumen penelitian**

No	Alat Ukur	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja	0,802	Sangat Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,905	Sangat Reliabel
3	Efektivitas Kerja	0,942	Sangat Reliabel

Analisis regresi liner digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja). Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil berikut ini:

**Tabel 2. Analisis regresi linier berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	5,541
<i>Kedisiplinan Kerja</i>	0,370
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,307

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,541 + 0,370 X_1 + 0,307 X_2$$

Jadi, jika variabel bebas diasumsikan sama dengan nol, maka efektivitas kerja sebesar 5,541. Setiap peningkatan kedisiplinan kerja sebesar 1 unit ukur, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,370. Setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,307.

Uji hipotesis menggunakan uji T dengan bantuan SPSS 26.0 for Windows. Hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.541	3.269			0.093
Kedisiplinan Kerja	.370	.084	.381	4.388	.000
Lingkungan Kerja	.307	.056	.477	5.489	.000

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2022

Pada tabel 3 dapat diketahui untuk variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t-hitung  $4,388 > 1,660$  (t- tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh t-hitung sebesar  $5,489 > 1,660$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Selanjutnya dilakukan uji F dengan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS. 26.0 for Windows. Hasil dari uji F (uji simultan) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji F**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1783.793	2	891.897	82.375	.000b
Residual	1050.247	97	10.827		
Total	2834.040	99			

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2022

Pada tabel 4 diketahui jika diperoleh F hitung sebesar  $82,375 > 3,09$  (F tabel) dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

**Tabel 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	3.290

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Kedisiplinan Kerja X1  
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa 62,2% variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 37,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT PLN (Persero), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT PLN (Persero); terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT PLN (Persero); terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja secara simultan pada PT PLN (Persero). Dengan demikian untuk meningkatkan efektivitas kerja maka pihak manajemen PT PLN (Persero) perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan baik dalam bentuk pengawasan maupun pemberian *reward* dan *punishment* atas kedisiplinan karyawan. PT PLN (Persero) juga perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar lebih kondusif bagi para karyawan untuk bekerja secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, T., Tjitrosuwarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres kerja guru saat pandemi covid-19 ditinjau dari kompensasi dan lingkungan kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146–157. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/view/8629>
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pdam tirta musi unit sako kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://repository.penerbiteureka.com/es/publications/558204/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Aneka Jasuma plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 15(2). <https://repository.um-surabaya.ac.id/3577/>
- Gafar, M. (2021). Efektivitas kerja dalam meningkatkan pelayanan administrasi di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tolitoli. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(7), 1951–1958. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i7.1045>
- Hamid, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan pangan Kabupaten Polewali Mandar*. ITB Nobel Indonesia. <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/174/>
- Hollman, T., Palmer, N. F., Chaffin, D., & Luthans, K. (2021). Lying, cheating, & stealing: Strategies for mitigating technology-driven academic dishonesty in collegiate schools of business. *Mountain Plains Journal of Business and Technology*, 22(1), 6. <https://openspaces.unk.edu/mpjbt/vol22/iss1/6/>

- Manalu, A. V. (2016). Disiplin terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, 2(4), 4080–4092. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2006>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325.
- Maulida, A., & Mardhiah, N. (2021). Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas pelayanan publik pada kantor camat kecamatan bubon kabupaten aceh barat. *Journal of Public Service*, 1(1), 9–14. <http://jurnal.utu.ac.id/JPS/article/view/4273>
- Murti, N. L. B. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2). <https://media.neliti.com/media/publications/78049-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap.pdf>
- Nuraini, A. (2021). Efektivitas pelayanan publik pada kantor kelurahan Leok 1 kecamatan Biau kabupaten Buol. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2567–2574. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.520>
- Pesik, K. K., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21201>
- Sagita, D. A. (2021). *Peran kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Global Samudra Korneo Putra Banjarmasin (Thesis)*. Universitas Islam Kalimantan MAB. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/7572/>
- Sugianto, S. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 1–9. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7596>
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis kedisiplinan kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16–20. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3854529>
- Tangkau, B. C. (2021). Efektivitas pegawai dalam mendukung kegiatan divisi hukum, penindakan, pelanggaran dan penyelesaian sengketa badan pengawas pemilihan umum kota manado. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 10(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/31580>
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/2587/>
- Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 141–149. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/5645>
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Jakarta Utara. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109–115. <https://doi.org/10.31334/trans.v2i1.427>