

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT PLN (persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN**

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE WORK
ACHIEVEMENT AT PT PLN (persero) DISTRIBUTION WEST JAVA AND
BANTEN**

Nurjihana Sari¹, Bachruddin Saleh²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹nurjihans@gmail.com, ²bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 72. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dinyatakan karena berdasarkan dari uji t dapat dilihat dari $t_{hitung} (13.980) > t_{tabel} (1.669)$ pada tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen prestasi kerja dapat dilihat dari hasil koefisien determinan (KD) yaitu sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources is the most important asset in a company that became an active perpetrator of any activity of the organization. Therefore, the company and its employees must be able to work together to realize the discipline of doing every job so that it can increase the work achievement. This research was conducted to find out the influence of discipline work against accomplishment of work on PT PLN (persero) distribution of West Java and Banten. Using quantitative methods with types of descriptive research. Sampling done by the method of probability sampling type of simple random aside, with the total number of respondents as much as 72. Data analysis technique used is a simple regression analysis. Based on the results of the test showed both variables from all the dimensions of the average gain in the category either. The discipline of work positive effect significantly to employee achievements. This was stated because based from test t can be seen from $t_{count} (13,980) > t_{table} (1,669)$ at the level of significance of $0.05 > 0.00 <$. The magnitude of the contribution of the independent variable the dependent variables against work discipline work achievement can be seen from the results of koefisien determinant (KD) of 73.6% 26.4% and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Achievement, Human Resources

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peran sumber daya manusia sangat penting dan karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Sebagai aset, sumber daya manusia harus dirawat, dioptimalkan kemampuan yang dimilikinya dan

tetap menjaga komitmen dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan daya saing yang unggul [2]. Dalam mencapai targetnya perusahaan harus selalu menggerakkan dan memantau dengan adanya kedisiplinan. Disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis[6].” Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan mengerjakan sesuai dengan prosedur kerjanya. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dan target dapat terealisasi dengan baik.

PT. PLN (Persero) ialah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kurangnya prestasi kerja berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepadanya yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta masih kurang mentaati peraturan dengan datang terlambat, sehingga target yang telah ditentukan belum optimal terealisasi. Berikut data pencapaian target pada tahun 2016 dan tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1 Pencapaian Target Kinerja PT PLN (persero) Distribusi Jawa barat dan Banten Tahun 2016-Tahun

2017

| NO | KPI | SATUAN | BAGIAN | TANGGUP JAWAB | Tercapai di Bermanfaat | | | | |
|---|--------------------------------------|------------|--------|---------------|------------------------|--------------|------------|-------|------------|
| | | | | | target | Realisasi | Pencapaian | Nilai | Keterangan |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Peningkatan Pelayanan | | | | | | | | | |
| 1 | Index Efektivitas | % | 5 | 50,0 | 95,0 | 95,0 | 100% | 5,0 | Baik |
| | - Jumlah Pelanggan R & S PLN | | | | 12.025.341 | 12.209.649 | | | |
| | - Jumlah Pemakaian Tenaga Listrik | | | | 32.549.732 | 32.549.732 | | | |
| 2 | Penambahan jumlah Pelanggan | unit | 3 | 683.363 | 681.689 | 681.689 | 72% | 2,2 | Masih |
| | - Jumlah Pelanggan 2016 | | | | 11.942.032,5 | 11.907.321,0 | | | |
| | - Jumlah Pelanggan 2016 | | | | 12.453.041,5 | 12.307.401,0 | | | |
| 3 | Recovery Time | menit | 3 | 72 | 72,00 | 53,94 | 100% | 3,0 | Baik |
| | - Lama waktu recovery | | | | 3.176.233,9 | 1.381.034,0 | | | |
| | - Jumlah gangguan | | | | 44.850 | 23.610 | | | |
| 4 | Kecepatan Pelayanan Pasang Baru | hari | 3 | 5 | 3,95 | 3,95 | 100% | 3,0 | Baik |
| | - Lama pasang baru tanpa perbaikan | | | | 3.474.746,7 | 1.262.761,0 | | | |
| | - Jumlah pasang baru tanpa perbaikan | | | | 694.025,4 | 203.342,0 | | | |
| 5 | Implementasi Aplikasi SAKSI-SARI | Waktu | 2 | 6 | 6,0 | 6,0 | 100% | 2,0 | Baik |
| 2. Peningkatan Efektivitas Produk dan Proses | | | | | | | | | |
| 1 | Pengisian Tenaga Listrik | | | | | | | | 22,14 |
| a. Distribusi Tenaga Listrik | | | | 45,10 | 47,8 | 46,1 | 97% | 4,3 | Masih |
| b. Peningkatan Energi Pelanggan Industri | | | | 28,2 | 23,2 | 22,4 | 96% | 4,8 | Masih |
| 2 | Rasio Distribusi tenaga I-4 | % | 6 | 6,15 | 6,15 | 6,12 | 100% | 8,0 | Baik |
| | - Rasio Sesi | | | | 2.042.046,0 | 2.751.613,0 | | | |
| | - Sesi Sesi | | | | 46.371.872,4 | 46.366.332,0 | | | |
| 3 | Gangguan Pemulang per 100 km | kali/100km | 5 | 10,00 | 10,00 | 9,40 | 100% | 5,0 | Baik |
| | - Jumlah total gangguan | | | | 4.200,6 | 4.041,0 | | | |
| | - Panjang pemulang bergeser | | | | 42.000,0 | 43.000,0 | | | |
| 4 | Rasio Kerusakan Trafo Distribusi | % | 5 | 0,20 | 0,00 | 0,00 | 0% | 0,0 | Masih |
| | - Jumlah total gangguan | | | | 10,0 | 0,0 | | | |
| | - Jumlah trafo bergeser | | | | 50.000,0 | 54.000,0 | | | |

Sumber : Data olahan internal perusahaan

Dapat dilihat pada tabel 1.1 target pada penambahan jumlah pelanggan pada tahun 2016 tidak terealisasi dan berada pada kategori masalah. Untuk penjualan tenaga listrik semua pada kategori hati-hati. Dan untuk rasio kerusakan trafo distribusi pada kategori masalah dimana banyaknya kerusakan yang terjadi. Pada tahun 2017 untuk penambahan jumlah pelanggan juga tidak terealisasi dengan baik untuk tahun ini penambahan pelanggan lebih meningkat dikarenakan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten lagi membutuhkan banyak dana, tetapi yang terjadi tidak sesuai harapan karena yang terealisasi jauh dari target yang menyebabkan dalam kategori masalah. Dan untuk penjualan tenaga listrik dalam kategori masalah berbeda dengan pada tahun 2016 yang ada dalam kategori hati-hati. Dan untuk rasio kerusakan trafo distribusi masih sama dengan tahun 2016 yaitu dalam kategori masalah.

Dapat diartikan bahwa pencapaian target kinerja pada tahun 2016 masih banyak yang tidak terealisasi dan pada tahun 2017 pencapaian target sama dengan tahun sebelumnya dimana yang diharapkan jauh dari target yang diinginkan.

Pencapaian target yang tidak terealisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan salah satunya Disiplin Kerja. Menurut Mangkunegara (2011:67), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan faktor dari disiplin kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat dihubungkan dengan disiplin kerja yang baik sedangkan prestasi kerja rendah dapat

disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan makin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Begitupun yang terjadi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bahwa penulis mendapatkan data yang memperlihatkan fenomena pada absensi karyawan pada tahun 2016 dan tahun 2017 terdapat banyak karyawan yang datang terlambat. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2 Keterlambatan Karyawan

| Bulan | Total Keseluruhan Karyawan | Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2016 | Persentase Kehadiran (%) | Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2017 | Persentase Kehadiran (%) | Turun/Naik |
|-----------|----------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|------------|
| Januari | 259 karyawan | 113 karyawan | 43% | 162 karyawan | 62% | Naik |
| Februari | 259 karyawan | 113 karyawan | 43% | 157 karyawan | 60% | Naik |
| Maret | 259 karyawan | 114 karyawan | 44% | 163 karyawan | 63% | Naik |
| April | 259 karyawan | 120 karyawan | 46% | 154 karyawan | 59% | Naik |
| Mei | 259 karyawan | 119 karyawan | 46% | 173 karyawan | 67% | Naik |
| Juni | 259 karyawan | 122 karyawan | 47% | 174 karyawan | 68% | Naik |
| Juli | 259 karyawan | 106 karyawan | 41% | 175 karyawan | 69% | Naik |
| Agustus | 259 karyawan | 139 karyawan | 54% | 181 karyawan | 70% | Naik |
| September | 259 karyawan | 138 karyawan | 53% | 183 karyawan | 71% | Naik |
| Oktober | 259 karyawan | 148 karyawan | 57% | 196 karyawan | 75% | Naik |
| November | 259 karyawan | 148 karyawan | 57% | 193 karyawan | 74% | Naik |
| Desember | 259 karyawan | 113 karyawan | 43% | 186 karyawan | 72% | Naik |

Sumber : Data olahan internal perusahaan

Dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang tidak disiplin dengan datang terlambat setiap bulannya pada tahun 2016 dan pada tahun 2017 karyawan yang datang terlambat lebih meningkat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya[1].” Menurut Bejo Siswanto [1] dimensi Disiplin Kerja sebagai berikut:

- Frekuensi Kehadiran
- Tingkat Kewaspadaan
- Ketaatan Pada Standar Kerja
- Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- Etika Kerja

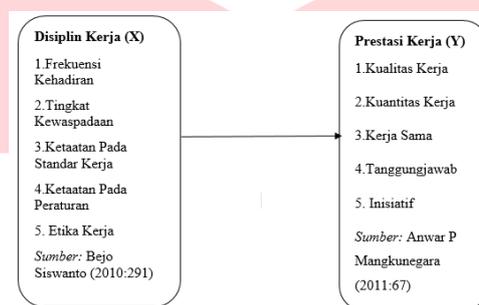
2.2 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[4]. Menurut Anwar P Mangkunegara [4] dimensi Prestasi Kerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggungjawab
- e. Inisiatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehubungan dengan permasalahan yang ada maka akan dirumuskan hipotesis yaitu: “Disiplin Kerja pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja”.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 259 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* jenis *random sampling* yaitu dengan pengambilan sampel secara acak oleh karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebanyak 72 karyawan.

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

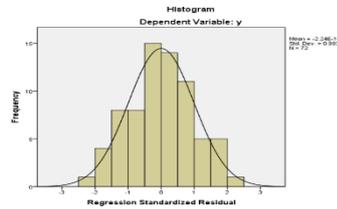
Tabel 3 Analisis Deskriptif

| No. | Variabel | Nilai rata-rata presentase setiap variabel |
|-----|----------------|--|
| 1. | Disiplin Kerja | 76% |
| 2. | Prestasi Kerja | 72,5% |

4.2 Uji Asumsi Klasik

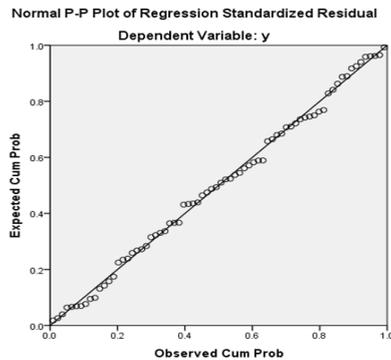
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji dengan menggunakan grafik :



Gambar 2 Grafik Histogram

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.



Gambar 3 Diagram P-Plot

Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen)[3]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

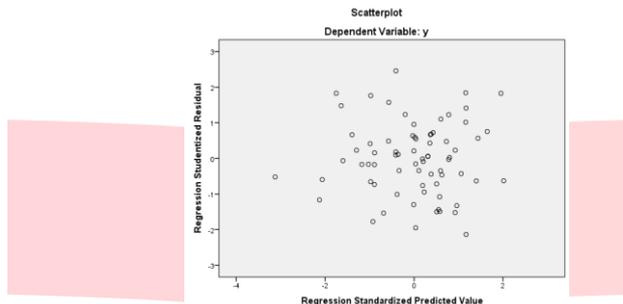
| Model | | Correlations | | | |
|-------|------------|--------------|------|-----------|-------|
| | | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | |
| | X | .858 | .858 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22 memperoleh hasil VIF sebesar 1 artinya $VIF \leq 10$ dan hasil *tolerance* sebesar 1 artinya *tolerance* $\leq 0,1$. Hal ini menyatakan bahwa pada penelitian ini regresi bebas dari gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hal ini [5].



Gambar 4 Grafik Scatterplot

Dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yaitu pengaruh antara variabel independen (X) Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) Prestasi Kerja.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .573 | .201 | | 2.846 | .006 |
| | X | .879 | .063 | .858 | 13.980 | .000 |

Berdasarkan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada Tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,573 + 0,879X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 0,573 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 0,573.
- b) Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,879 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Disiplin Kerja (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,879.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi Disiplin Kerja , maka Prestasi Kerja akan semakin tinggi juga.

4.4 Uji Hipotesis (uji-t)

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, Disiplin Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H_1 : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, Disiplin Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan Tabel 3 nilai t_{hitung} memperoleh sebesar 13.980. Sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n= 72$ adalah 1,669 . Dengan demikian, karena $t_{hitung} (13.980) > t_{tabel} (1,669)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan Tabel 3 juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana signifikansi penelitian $< 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .858 ^a | .736 | .733 | .31266 |

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,858)^2 \times 100\% \\ &= 73,6\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) dengan nilai 73,6% artinya adalah bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

- Disiplin Kerja yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki karyawan yang selalu mematuhi peraturan yang ada sesuai dengan tingkat kedisiplinan.
- Prestasi Kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memperoleh pencapaian target yang akan dicapai.
- Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja karyawan pada PT PLN (Persero) dapat membantu serta meningkatkan program prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- [2] Budiyanto, M. E. (2013). *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- [3] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi ke-5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011) *Teori Prestasi Kerja*. PT. Remaja Rosda Kencana: Bandung.
- [5] Priyatno, D. (2013). *Analisis, Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [6] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

