PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN UP2B SUMBAGUT

Tharin Taqiyyah Putri NR Lubis[1*], Nursiah[2], Lily Maryam Nasution[3], Jenny Sari Br. Tarigan[4], Irwan Musriza Harahap[5]

[1,2,3,4,5]*Politeknik Negeri Medan*
E-mail : tharinputrilubis@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the key aspects supporting a company's success. It refers to the actual work results achieved by employees in meeting the targets set by the company and is influenced by several factors, including work discipline and work environment. Work discipline refers to employees' behavior in adhering to company regulations, while the work environment encompasses everything surrounding employees that supports their productivity. This study aims to examine the effects of work discipline and work environment on employee performance at PT PLN (Persero) North Sumatra Load Control Implementation Unit (UP2B SUMBAGUT). This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 47 employees selected using a saturated sampling technique. All research instruments were found to be valid and reliable. The classical assumption tests indicated that the data were normally distributed, with no multicollinearity or heteroscedasticity detected. Data were processed using IBM SPSS Statistics 26 and analyzed through multiple linear regression. The results showed that work discipline had a positive but insignificant effect on employee performance, whereas the work environment had a positive and significant effect. Simultaneously, work discipline and work environment had positive and significant effects on employee performance. The Adjusted R-squared value of 0.965 indicates that 96.5% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and work environment, while the remaining 3.5% is attributable to other factors beyond the scope of this study.

Keywords : *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regression, PT PLN (Persero).*

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek utama yang mendukung keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja nyata yang dicapai pegawai dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dan lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai untuk menunjang produktivitas pegawai merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sumatera Bagian Utara (UP2B SUMBAGUT). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data melalui kuesioner kepada 47 pegawai yang dijadikan responden dengan teknik *sampling* jenuh. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, uji asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics 26*, di analisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,965 menunjukkan bahwa 96,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linear Berganda, PT PLN (Persero).*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada bagaimana pengelolaan seluruh potensi sumber daya yang ada. Dalam manajemen perusahaan dikenal konsep 6M, yaitu manusia, uang, bahan, mesin, metode, dan pasar. Faktor manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, karena tanpa pemberdayaan SDM yang efektif, unsur pendukung yang canggih sekalipun tidak akan mampu berjalan secara optimal karena manusia merupakan perencana sekaligus penggerak utama perusahaan. Perusahaan harus memanfaatkan pegawai yang ada untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi yang dikutip oleh Wicaksono & Octaviani, 2025: 87). Salah satu faktor utama yang bertindak sebagai penyebab langsung dari optimalnya kinerja adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan yang dikutip oleh Supomo & Nurhayati, 2025: 133). Ketika pegawai memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan standar operasional prosedur (SOP), ketidakteraturan dalam operasional dapat ditekan, sehingga produktivitas kerja dengan sendirinya akan meningkat.

Selain itu, peningkatan kinerja juga sangat ditentukan oleh faktor eksternal dari pegawai, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja (Sedarmayanti yang dikutip oleh Wenas & Ikhram, 2024: 904). Dengan demikian, perpaduan antara disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif ini akan menciptakan dorongan positif yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai ke tingkat yang paling maksimal. Keterkaitan ini berlaku di setiap perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang bersifat vital.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sumatera Bagian Utara (UP2B SUMBAGUT) merupakan unit kerja yang mengemban tugas besar dalam menjaga keberlangsungan, keandalan, dan stabilitas pasokan sistem kelistrikan di wilayah Sumatera Bagian Utara, setiap pegawai dituntut untuk selalu profesional, disiplin, dan responsif. Demi mewujudkan hal tersebut, pihak manajemen PT PLN telah menerapkan sistem pengawasan internal berbasis digital. Salah satu sistem pengawasan yang telah dilaksanakan adalah pengawasan kedisiplinan pegawai. Pengawasan kedisiplinan pegawai disebut dengan *Code of Conduct* (COC) yang dilakukan untuk memantau kepatuhan etika berdasarkan nilai-nilai AKHLAK. Selain itu, aplikasi PLN *Click* juga diluncurkan sebagai penunjang pengawasan kedisiplinan dengan berperan sebagai media manajemen kehadiran (presensi), koordinasi tugas, dan pelaporan kerja secara real-time.

Disamping pengawasan kedisiplinan pegawai, perusahaan juga turut menjaga lingkungan kerja agar tetap menunjang kinerja pegawai. Lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT dipantau secara berkala oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan di inspeksi langsung oleh Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kota Medan. Inspeksi berkala yang dilakukan mencakup lingkungan fisik yakni kebisingan, cahaya, kebersihan, kelembapan, bahkan nilai ergonomis. Hal ini membuktikan bahwa PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka. Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti di PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT, terlihat adanya keterlambatan presensi

masih dijumpai pada jam-jam kerja tertentu, yang menandakan bahwa tingkat kedisiplinan sebagian pegawai belum sepenuhnya optimal meskipun sistem pengawasan digital telah berjalan.

Disamping masalah disiplin kerja, terlihat bahwa pada saat inspeksi dari Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kota Medan pada lingkungan fisik, ditemukan aspek pencahayaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan RI. Di sisi lain, dari dimensi lingkungan kerja nonfisik, masih terdapat kendala yang dipicu oleh kurangnya sumber daya manusia dalam divisi-divisi tertentu, seperti temuan peneliti pada saat observasi dimana dalam satu divisi hanya diisi satu pegawai, sedangkan untuk menunjang kinerja pegawai diperlukan lebih dari satu orang untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Hal ini memungkinkan pegawai kurang efektif dalam bekerja dikarenakan beban kerja yang diemban, sehingga bisa memicu kurangnya efektivitas kinerja dari pegawai tersebut. Apabila masalah pada lingkungan kerja ini dibiarkan tanpa adanya evaluasi, maka kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan dikhawatirkan akan mengalami penurunan yang dapat mengganggu keandalan layanan kelistrikan bagi masyarakat. Permasalahan ini menegaskan pentingnya dilakukan kajian ilmiah yang objektif untuk mengukur pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sumatera Bagian Utara (UP2B SUMBAGUT). Penelitian dilaksanakan pada Maret hingga Juli 2026 di PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT, Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian terdiri atas 47 pegawai tetap, dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku referensi, penelitian terdahulu, dokumen perusahaan, dan situs resmi perusahaan.

Data yang terkumpul diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuisioner tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dilakukan penyajian analisis deskriptif beserta perhitungan skor pada setiap indikator sehingga dapat diketahui kecendrungan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Disiplin Kerja

Pernyataan	Penilaian										Total		Skor Rata-Rata
	SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	17	36,17	11	23,40	17	36,17	2	4,26	0	0,00	47	100	3,8
2	12	25,53	20	42,55	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100	3,83
3	15	31,91	18	38,30	10	21,28	2	4,26	2	4,26	47	100	3,83
4	17	36,17	15	31,91	15	31,91	0	0,00	0	0,00	47	100	4
5	15	31,91	22	46,81	9	19,15	1	2,13	0	0,00	47	100	4,03
6	12	25,53	22	46,81	13	27,66	0	0,00	0	0,00	47	100	3,9
7	12	25,53	20	42,55	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100	3,83
8	8	17,02	19	40,43	16	34,04	2	4,26	2	4,26	47	100	3,53
9	7	14,89	26	55,32	12	25,53	2	4,26	0	0,00	47	100	3,77
10	13	27,66	20	42,55	12	25,53	0	0,00	2	4,26	47	100	3,9
11	16	34,04	25	53,19	6	12,77	0	0,00	0	0,00	47	100	4,17
12	11	23,40	21	44,68	15	31,91	0	0,00	0	0,00	47	100	3,9
Rata-rata													3,87

Sumber: Data diolah (2026)

Rata-rata jawaban responden pada 12 pernyataan tentang disiplin kerja berada pada skor 3,87 yang termasuk dalam kategori “Baik”.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja erkembangan NPL Bank BTN Periode 2019 – 2024

Pernyataan	Penilaian										Total		Skor Rata-Rata
	SS (5)		S(4)		R (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	17,02	8	17,02	26	55,32	3	6,38	2	4,26	47	100,00	3,4
2	6	12,77	17	36,17	19	40,43	3	6,38	2	4,26	47	100,00	3,43
3	10	21,28	24	51,06	11	23,40	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,93
4	15	31,91	16	34,04	14	29,79	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,9
5	13	27,66	20	42,55	9	19,15	5	10,64	0	0,00	47	100,00	3,8
6	7	14,89	21	44,68	12	25,53	5	10,64	2	4,26	47	100,00	3,5
7	4	8,51	15	31,91	25	53,19	3	6,38	0	0,00	47	100,00	3,43
8	6	12,77	22	46,81	14	29,79	1	2,13	4	8,51	47	100,00	3,5
9	14	29,79	19	40,43	14	29,79	0	0,00	0	0,00	47	100,00	3,93
10	11	23,40	21	44,68	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,8
11	13	27,66	18	38,30	14	29,79	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,8
12	19	40,43	21	44,68	7	14,89	0	0,00	0	0,00	47	100,00	4,17
13	17	36,17	11	23,40	17	36,17	2	4,26	0	0,00	47	100,00	4,27
14	12	25,53	20	42,55	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100,00	4,17
15	15	31,91	18	38,30	10	21,28	2	4,26	2	4,26	47	100,00	4,07
16	17	36,17	15	31,91	15	31,91	0	0,00	0	0,00	47	100,00	3,93
17	15	31,91	22	46,81	9	19,15	1	2,13	0	0,00	47	100,00	4,07
18	12	25,53	22	46,81	13	27,66	0	0,00	0	0,00	47	100,00	3,93
19	12	25,53	20	42,55	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,97

Pernyataan	Penilaian										Total		Skor Rata-Rata
	SS (5)		S(4)		R (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
20	8	17,02	19	40,43	16	34,04	2	4,26	2	4,26	47	100,00	3,8
21	7	14,89	26	55,32	12	25,53	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,63
22	13	27,66	20	42,55	12	25,53	0	0,00	2	4,26	47	100,00	3,97
23	16	34,04	25	53,19	6	12,77	0	0,00	0	0,00	47	100,00	3,87
24	11	23,40	21	44,68	15	31,91	0	0,00	0	0,00	47	100,00	4
25	9	19,15	14	29,79	17	36,17	4	8,51	3	6,38	47	100,00	3,4
26	9	19,15	13	27,66	19	40,43	2	4,26	4	8,51	47	100,00	3,43
27	17	36,17	11	23,40	17	36,17	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,8
28	14	29,79	22	46,81	9	19,15	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,97
29	12	25,53	21	44,68	11	23,40	3	6,38	0	0,00	47	100,00	3,8
30	10	21,28	16	34,04	19	40,43	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,63
31	14	29,79	22	46,81	9	19,15	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,97
32	15	31,91	17	36,17	13	27,66	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,87
33	19	40,43	14	29,79	12	25,53	2	4,26	0	0,00	47	100,00	4
34	9	19,15	14	29,79	17	36,17	4	8,51	3	6,38	47	100,00	3,4
35	9	19,15	13	27,66	19	40,43	2	4,26	4	8,51	47	100,00	3,43
36	17	36,17	11	23,40	17	36,17	2	4,26	0	0,00	47	100,00	3,8
Rata-rata													3,8

Sumber: Data diolah (2026)

Rata-rata jawaban responden pada 30 pernyataan tentang kinerja pegawai berada pada skor 3,80 yang termasuk dalam kategori “baik”.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi linear berganda tidak bias yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

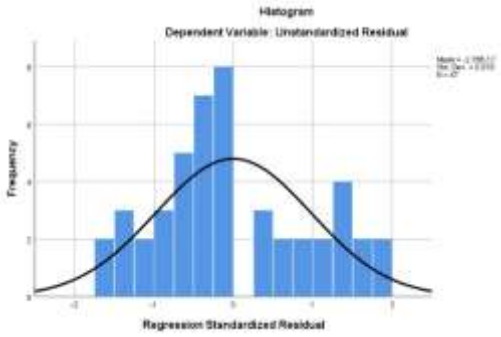
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Shapiro–Wilk*, Grafik Histogram dan Grafik *P-Plot Test*.

Tabel 3. Hasil Uji Uji Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
X1TOTAL	.964	47	**.156**
X2TOTAL	.958	47	**.094**
YTOTAL	.954	47	**.064**

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

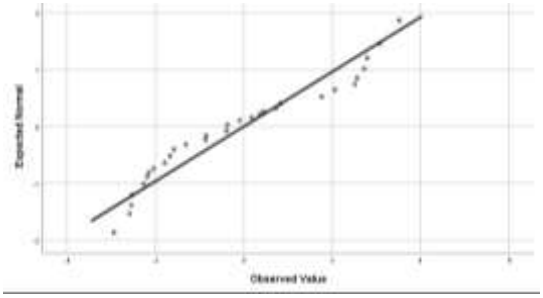
Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada uji *Shapiro–Wilk* lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk memperkuat hasil pengujian tersebut, analisis dilakukan melalui grafik histogram dan *P-Plot test* yang disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik masih bisa dikategorikan berdistribusi normal karena sebaran batang birunya secara umum masih mengikuti alur garis kurva lonceng (*bell-shaped curve*). Grafik tidak melenceng secara ekstrim ke kanan atau ke kiri.



Gambar 2. P-Plot Test

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.699	3.662		-.737	.465		
	X1TOTAL	.172	.234	.062	.734	.467	**.107**	**9.387**

X2TOTAL	.805	.073	.925	10.994	.000	**.107**	**9.387**

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,107 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 9,387. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara kedua variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas sehingga variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja layak digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Adapun hasil uji heteroskedastisitasnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.539	1.968		1.798	.079
	X1TOTAL	.020	.126	.074	.160	**.874**
	X2TOTAL	-.009	.039	-.107	-.233	**.817**

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada Tabel 8, diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,874, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,817. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**-2.699**	3.662		-.737	.465
	X1TOTAL	**.172**	.234	.062	.734	.467
	X2TOTAL	**.805**	.073	.925	10.994	.000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = -2,699 + 0,172X_1 + 0,805X_2}$$

Nilai konstanta sebesar -2,699 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar -2,699. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,172 yang bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,172 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap. Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,805 yang juga bernilai positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,805 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin baik disiplin kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.699	3.662		-.737	.465
	X1TOTAL	.172	.234	.062	**.734**	**.467**
	X2TOTAL	.805	.073	.925	**10.994**	**.000**
a. Dependent Variable: YTOTAL						

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,467 (> 0,05) dengan nilai t hitung sebesar 0,734, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dengan nilai t hitung sebesar 10,994, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji-F statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	20068.334	2	10034.167	**641.436**	**.000[b]**
	Residual	688.304	44	15.643		
	Total	20756.638	46			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang disajikan pada Tabel 4.12, nilai F *sig* sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Deteminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983[a]	.967	.965	3.955

a. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

Sumber: Data diolah SPPS, (2026)

Berdasarkan tabel 9 di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,965 yang artinya bahwa sebesar 96,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 3,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dan nilai signifikansi sebesar 0,467 (>0,05). Secara teoritis, hasil penelitian ini belum sejalan dengan pendapat Supomo dan Nurhayati (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap seluruh peraturan organisasi sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula, Mangkunegara yang dikutip oleh Supomo dan Nurhayati (2025) menjelaskan bahwa tanggung jawab, prakarsa, kerja sama, dan ketaatan merupakan indikator utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Purnamasari dan Nurmalasari (2025), yakni disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian ini dapat dipahami apabila dikaitkan dengan kondisi yang ditemukan selama pelaksanaan penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,805 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basirun dkk. (2022), Wenas dan Ikhram (2024), Purnamasari dan Nurmalasari (2025), Mauli dan Wijayanto (2021), serta Dirgahayu dkk. (2025) yang sama-sama menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik pada instansi pemerintah maupun badan usaha milik negara. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam menjaga kenyamanan lingkungan kerja, meningkatkan kualitas fasilitas, serta mempertahankan hubungan kerja yang harmonis perlu terus dilakukan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UP2B SUMBAGUT dengan nilai F hitung sebesar 641,436 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05).

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Mauli dan Wijayanto (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Basirun dkk. (2022), Wenas dan Ikhram (2024), Purnamasari dan Nurmalasari (2025), serta Dirgahayu dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari keterpaduan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. Disiplin kerja pegawai telah relatif sama dan mengikuti SOP perusahaan dan penerapan sistem pengendalian internal perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT.
4. Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa 96,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Juniarti, Atty Tri., Bayu Indra Setia, & Helmi Nofrizal Fahmi. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM.* Banyumas: Pena Pesada.

Nurdin, Muhammad Ali., Erislan, & Soehatman Ramli. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.

Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian.* Bojonegoro: KBM Indonesia

Sinambela, Lijan P. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik. Edisi 1 Cetakan ke 3.* Depok: Raja Grafindo Persada.

Subyantoro, A. & Suwarto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Supomo, R. & Eti Nurhayati. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke V)*. Bandung: Yrama Widya.

Wicaksono, Dedy Prasetyo & Andri Octaviani. (2025). *Manajemen Kinerja.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Jurnal:

Alwi, C. L., & Neneng Tita Amalya. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *5*(1), 112-123. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/ article/view/47835

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, *5*(4), 318-329. https://doi.org/10.56750/csej. v5i4.551

Dirgahayu, A. A., Wahid, M., & Yunus, A. T. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1208–1218. https://doi.org/10.56750/8dcrkn23

Mauli, M., & Petrus Wijayanto. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, *5(*2) 195-203. https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822

Pratama, A., & Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Buana Ilmu*, 6(1) 179-191. https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/BuanaIlmu/article/view/1995

Purnamasari, W. N., & Auliya Nurmalasari. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, *5*(2), 156-168. https://doi.org/10.30595/jmbt.v5i2.28979

Wenas, K. P., & M. Abdul Dzil Ikhram. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. *2*(3), 902-916. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23