

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

**Irwan Nopian Sinaga**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia*

*Email: sinaga.irwann@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Kurangnya motivasi kerja karena suasana berbeda jauh dengan kerja di kantor. Banyaknya gangguan kerja pada saat kerja dari rumah sehingga menurunnya disiplin kerja. Terjadinya miskomunikasi terhadap pegawai sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 59 responden sedangkan teknik penentuan dengan menggunakan sampel jenuh. Sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder, teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa kuantitatif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu  $Y = 0,892 + 0,200X_1 + 0,325X_2 + 0,206X_3 + e$ . Hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 3,558 > t_{tabel} 2.004$ , variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} 2.004$  serta variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 3,251 > t_{tabel} 2.004$ . Hasil koefisien determinasi sebesar 0,503 bahwa 50,3% kemudian hasil uji (f) atau uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat nilai  $F_{hitung} = 35,602 > F_{tabel} 3,16$ .

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. The problem in this study is the lack of work motivation because the atmosphere is very different from working in the office. The number of work interruptions when working from home resulting in decreased work discipline. The occurrence of miscommunication to employees so as to make employee performance decreased. The population in this study are employees of PT. PLN (Persero) UP3 Medan, totaling 59 respondents, while the determination technique uses saturated samples. Sources of data in this study from primary data and secondary data, data analysis techniques used are quantitative analysis and multiple linear regression. The results of multiple regression analysis are  $Y = 0.892 + 0,200X_1 + 0,325X_2 + 0,206X_3 + e$ . The results of the test (t) or partial test show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the value of t count = 3,558 > t table 2,004, the work motivation variable also has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the value of tcount = 4,750 > t table 2004 and work discipline variables also have a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the value of t = 3.251 > t table 2004.*

*The results of the coefficient of determination of 0.503 that 50.3% then the results of the test (f) or the simultaneous test showed that the work environment, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sumber terpenting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila pegawai yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dikatakan baik jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik sehingga dapat membuat sesama pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja yang tidak baik, maka akan membuat antar pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Apabila fasilitas yang berada di lingkungan dapat di lengkapi akan membuat pegawai merasa lebih aman. Maka dari itu, pimpinan harus lebih memperhatikan lagi lingkungan yang ada di dalam PT. PLN (Persero) UP3 Medan sehingga pimpinan harus ikut serta dalam memperbaiki lingkungan yang tidak baik menjadi lingkungan yang baik. Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam PT. PLN (Persero) UP3 Medan motivasi dapat dipandang sebagai energy positif untuk melakukan peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Motivasi muncul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan ini adalah menyangkut kebutuhan, oleh karena itu untuk mencapai suatu tujuan hal yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan kepada pegawai adalah memberikan motivasi positif seperti melakukan pelatihan, bimbingan dan menghargai hasil karyanya dengan memberikan penghargaan, bonus, kenaikan gaji, pangkat atau golongan.

PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat khususnya wilayah Medan, yang beralamat di Jl. Listrik No. 8 Medan. PT. PLN (Persero) UP3 Medan merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan disiplin kerja serta mengadakan program pelatihan setiap tahunnya untuk seluruh pegawainya.

Selain faktor motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berprilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Jufrizen & Hadi, 2021). Berikut adalah data hasil kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan :

**Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan**

Bagian	Nilai Capaian Unit Kerja (%)		
	2019	2020	2021
Perencanaan	80%	73%	83%
Pemasaran & Pelayanan Pelanggan	83%	75%	80%
Jaringan	82%	79%	80%
Teknik Energi Listrik (TEL)	84%	74%	77%
KU (Keuangan & Umum)	83%	77%	79%
K3L	84%	77%	80%
Pengadaan	85%	77%	82%

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan dalam tiga tahun terakhir menjelaskan bahwa hasil kinerja pegawai di setiap bagian tidak stabil, di tahun 2019 hasil kinerja pegawai rata-rata mencapai 83%, tahun 2020 hasil kerja pegawai mengalami penurunan dengan rata-rata mencapai 76% dikarenakan adanya dampak covid-19 yang terjadi. Namun munculnya new normal hasil kerja pegawai mulai stabil pada tahun 2021 dengan rata-rata hasil kerja 80%. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan memberikan peningkatan dalam memotivasi pegawai dan kedisiplinan pegawai di perusahaan. Sehingga, pegawai dapat bekerjadengan baik dan memaksimalkan waktu yang ada dengan efektif dan efisien.

Setelah melihat tabel data kinerja pegawai diatas, penurunan kinerja pegawai dikarenakan kurangnya motivasi dan disiplin. Maka dari itu, peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat

dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dapat dilihat dari data kinerja pegawai diatas, bahwa motivasi seorang atasan disana berkurang sehingga mengakibatkan menurunnya kedisiplinan pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilaksanakan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.”

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Kinerja Pegawai**

Segala sesuatu perkembangan yang terjadi pada suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja seorang pegawai, baik secara perseorangan maupun secara tim. Kinerja pegawai dapat dilihat hasil kinerja dari seorang pegawai itu sendiri berdasarkan standar, target dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam Melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

#### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh (Robert L.Mathis dan John H. Jackson, 2018), antara lain:

1. Faktor-faktor pendukung kinerja :
  - a) Kemampuan yang baik  
Secara psikologis, kemampuan atauy ability pegawai terdiri atas kemampnan potensi (IQ) dan kemampuan realita.
  - b) Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam Menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan Kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

- c) Dukungan yang diterima  
Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.
2. Faktor-faktor penghambat kinerja :
  - a) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai  
Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah Keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
  - b) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik  
Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada Enam indikator, yaitu (Robbins, 2017) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi

kelangsungan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja
  - a) Penerangan yang baik di tempat kerja
  - b) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja
  - c) Kelembaban yang baik di Tempat Kerja
  - d) Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja
  - e) Tidak bisingnya Tempat Kerja
  - f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
2. Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja
  - a) Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja
  - b) Tata Warna yang kurang baik di Tempat Kerja
  - c) Dekorasi yang buruk di Tempat Kerja
  - d) Musik yang bising di Tempat Kerja
  - e) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

  - a) Penerangan
  - b) Suhu Udara
  - c) Warna Ruangan
  - d) Dekorasi
  - e) Keamanan Kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

  - a) Hubungan Kerja
  - b) Suasana Kerja

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu agar para karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan antara lain mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Menurut (Stanford dan

Mangkunegara, 2015) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut (McCornick dan Mangkunegara, 2015) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang berkembang dari dorongan individu lain dan keadaan yang dialami seseorang.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Herzberg dalam Hasibuan, 2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi.

Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

#### 1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a) Prestasi yang diraih (*Achievement*)
- b) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- c) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

#### 2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan keahliannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktorekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

- a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin
- b) Kondisi kerja yang tidak kondusif
- c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi berprestasi McClelland dalam (Mangkunegara, 2015) antara lain :

#### 1. Kebutuhan akan prestasi

- a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
- b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
- c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat

#### 2. Kebutuhan akan kekuasaan

- a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
- b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
- c) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat

#### 3. Kebutuhan akan afiliasi

- a) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
- b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- c) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Sastrodiwiryono, 2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku dalam suatu lingkungan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

#### **1. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja**

- a) Besarnya pemberian kompensasi
- b) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c) Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
  - a) Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan
  - b) Tidak adanya perhatian kepada para pegawai.
  - c) Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin.

Apabila kesemua faktor pendukung yang disebutkan di atas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2017) :

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan

karyawan.

2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, sikap, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi dan hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
7. Ketegasan, pimpinan, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### **Penelitian Terdahulu.**

Iga Mawarni Marpaung, Djahur Hamid, Mohammad Iqbal (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Hasil dalam penelitian tersebut diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Ageng Prawatya (2015), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Cabang Weleri). Hasil dalam penelitian tersebut adalah Kemampuan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terhadap Kinerja

Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa. Dengan hasil penelitian. Motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja, sedangkan 3 variabel lainnya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan mempunyai pengaruh positif. Selanjutnya Agung Setiawan (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sedangkan

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nyoman Angga Krisnanda dan I Gede Adnyana Sudibya (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. Hasil dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian.**

Metode penelitian adalah sebuah cara untuk mendapatkan data yang valid untuk dapat di analisis dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memecahkan atau mengantisipasi suatu permasalahan. Menurut (Sugiyono 2017) Peneliti melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono 2012) jenis penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplansi dan waktu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut (Juliandi & dkk, 2015) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN Persero UP3 Medan yang berjumlah 59 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampel jenuh yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) Medan, yang berjumlah 59 orang.

### **Sumber Data**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yakni melalui wawancara. Peneliti memperoleh data yang bersumber secara langsung dari hasil pengamatan dan wawancara dari narasumber yang berada pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang diperoleh dari buku referensi, jurnal ilmiah atau dokumen lainnya. Peneliti memperoleh data dari buku referensi, jurnal ilmiah atau dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, Sugiyono (2018).

### **Metode Pengumpulan Data.**

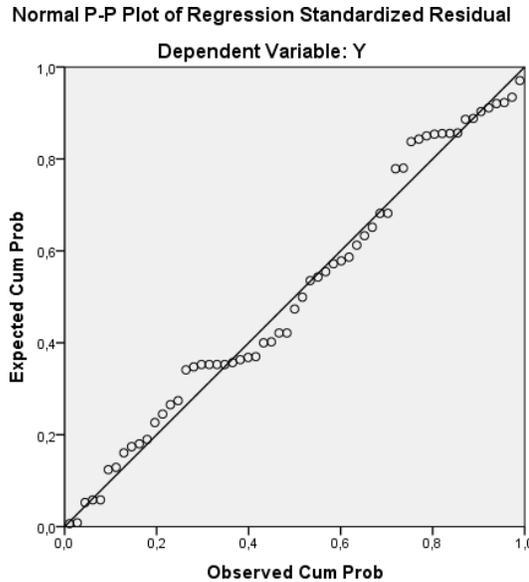
Menurut Sugiyono (2018) metode pengumpulan data adalah ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara. Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu cara pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk mendukung suatu informasi atau keterangan yang telah diperoleh.
2. Wawancara, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam penelitian.

3. Koesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden.
4. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

**HASIL**

**Uji Normalitas Data**



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Gambar 1. di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi

**Uji Multikolinearitas**

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikonieritas**

Model	CollinearityStatistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	0,845	1,183
X2	0,869	1,151
X3	0,969	1,032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 2. menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Hasil Uji Statistik**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,892	6,660
1 X1	0,200	0,056
X2	0,325	0,068
X3	0,206	0,063

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :  $Y = 0,892 + 0,200 X_1 + 0,325 X_2 + 0,206 X_3 + e$ . Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,892 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 0,892 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel tunjangan kesejahteraan, kesehatan dan kompensasi tidak ditingkatkan, maka prestasi kerja masih sebesar 0,892 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,200 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0, 200 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,325 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 0,325 yang menunjukkan bahwa ketika kesehatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0, 325 satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,206 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 0,206 yang menunjukkan bahwa ketika kesehatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0, 206 satuan.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,558 > t_{tabel} 2,004 (n-k-1=59-3-1=55)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} 2,004 (n-k-1=59-3-1=55)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.
3. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,251 > t_{tabel} 2,004 (n-k-1=59-3-1=55)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,892	6,660		0,134	0,894		
1 X1	0,200	0,056	0,358	3,558	0,001	0,845	1,183
X2	0,325	0,068	0,472	4,750	0,000	0,869	1,151
X3	0,206	0,063	0,306	3,251	0,002	0,969	1,032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,882	3	94,627	35,602	,000 <sup>a</sup>
	Residual	252,627	55	4,593		
	Total	536,508	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 35,602 > F_{tabel} 3,16 (df1= k-1=3-1=2)$  sedangkan  $(df2 = n-k-1 (59-3-1=55))$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,727, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai

( $R^2$ ) sebesar 0,503 (50,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 50,3% variasi variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2.143. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,558 > t_{tabel} 2,004 (n-k-1=59-3-1=55)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo 2014 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} 2,004 (n-k-1=59-3-1=55)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

Menurut (Stanford dan Mangkunegara, 2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.Sedangkan menurut (McCornick dan Mangkunegara, 2015) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keguirahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung 2014 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto) menyatakan Hasil dalam penelitian tersebut diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau thitung = 3,251 > t tabel 2,004 (n-k-1=59-3-1=55). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub> untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian Menurut (Rivai, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ageng Prawatya (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Cabang Weleri) menyatakan Hasil dalam penelitian tersebut adalah motivasi, Kemampuan, disiplin kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 35,602 > Ftabel 3,16 (df<sub>1</sub>=k-1=3-1=2) sedangkan (df<sub>2</sub>=n-k-1 (59-3-1=55)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN.

Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam Melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), di tunjukkan dengan t hitung = 3,558 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikan yang di hasilkan sebesar 0,001 berada dibawah 0,05
- 2 Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), di tunjukkan dengan thitung = 4,750 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikan yang di hasilkan sebesar 0,000 berada dibawah 0,05

- 3 Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), di tunjukkan dengan  $t_{hitung} = 3,251 > t_{tabel} 2,004$  dengan nilai signifikan yang di hasilkan sebesar 0,002 berada dibawah 0,05
- 4 Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di tunjukkan dengan  $F_{hitung} = 35,602 > F_{tabel} 3,16$

### Saran

- 1 Bagi PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN, demi meningkatkan kinerja para pegawai, hendaknya disiplin kerja yang dijalankan di puskesmas lebih di perketat, seperti memberi sanksi kepada pegawai yang sering tidak hadir, pulang sebelum waktunya dan ngobrol saat jam kerja,
- 2 Dalam hal lingkungan kerja, pegawai yang berstatus PNS maupun honor dan pegawai senior maupun junior hendaknya dapat bekerja sama dengan baik tanpa memandang status daripada pegawai.
- 3 Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN yang tidak diteliti pada penelitian ini, contohnya budaya organisasi, kompensasi dan pelatihan. Karena dalam pelaksanaan puskesmas tiga dolok dibutuhkan budaya organisasi yang positif agar pegawai lebih baik lagi dalam bekerja, kompensasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi yang diterima PNS dan pegawai honor terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja dalam menangani pasien.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L dan J.H Jackson. 2018. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, P. Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Jakarta: Gramedia..
- Sedarmayanti, S. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

#### Penelitian dan Jurnal

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.

- Jufrizen, J., & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 20-54.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. “*Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*”. Universal Journal of Management. 2015.
- Muis, M. R., J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Setiawan, Agung. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. 2013.  
Skripsi :
- Krisnanda, Nyoman Angga dan Sudibya, I Gede Adynyana. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel*”. Vol. 3 NO.7, 2014.
- Marpaung, Iga Mawarni, dkk. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto*”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol.15, No.2, 2014.
- Prawatya, Ageng. “*Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Waleri*”. 2015.
- Utomo, Bangun Prajadi Cipto. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa*”. Vol.1, No.1, 2017.