

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULTG PALOPO

Tiara Lestari¹, Indra Kusdianto,² Altri Wahida³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : tiaralestari418@gmail.com¹, Indrakusdianto@gmail.com²,
altri.wahida@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Penelitian menggunakan pendekatan explanatory dan deskriptif, dengan populasi berjumlah 50 karyawan, yang sekaligus menjadi sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan variabel penelitian meliputi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta prestasi kerja sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to identify the influence of work environment and work discipline on employee work performance at PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. The research uses an explanatory and descriptive approach, with a population of 50 employees, which is also a sample through census techniques. Data was collected using a Google Form-based questionnaire with research variables including work environment and work discipline as independent variables, as well as work performance as dependent variables. Data analysis was carried out using multiple linear regression with t test (partial) and F test (simultaneous) to test the hypothesis. The results of the study show that partially, the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee work performance. Simultaneously, the two independent variables also have a positive and significant influence on employee work performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Performance.

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) ULTG Palopo merupakan unit layanan yang memiliki tugas penting dalam memastikan kelancaran distribusi listrik di wilayah Palopo dan sekitarnya. Sebagai bagian dari PT. PLN (Persero), ULTG Palopo bertanggung jawab dalam pemeliharaan dan perbaikan jaringan listrik serta pengelolaan instalasi kelistrikan yang aman dan efisien. Agar tugas-tugas tersebut dapat tercapai dengan baik, dukungan penuh dari seluruh karyawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan sebagai pelaksana sangat menentukan keberhasilan unit ini, dan prestasi kerja karyawan menjadi tolak ukur yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun, dalam menghadapi tantangan tersebut, PT. PLN (Persero) ULTG Palopo juga dihadapkan pada permasalahan lingkungan kerja yang harus diperhatikan dengan serius. Faktor-faktor seperti keselamatan kerja, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan, serta berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) ULTG Palopo perlu memberikan perhatian khusus terhadap kondisi lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang mendukung kinerja yang optimal dan keberhasilan operasional perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parasakhti (2020), yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih semangat. Kondisi kerja yang kondusif diyakini dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh temuan Misrania et al. (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sehingga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan disiplin kerja yang ada di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo masih Permasalahan disiplin kerja yang ada di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo terkait dengan kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta minimnya pelaksanaan tanggung jawab yang diemban. Hal ini berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan, karena ketidakdisiplinan dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika karyawan tidak mematuhi standar disiplin yang ada, maka kualitas dan hasil kerja mereka pun menjadi terhambat, yang akhirnya mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Menurut Teori Singodimendj (2011), disiplin kerja yang baik akan berbanding lurus dengan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin baik pula hasil kerja yang akan dicapai. Dengan adanya disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih teratur dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, penting bagi PT. PLN (Persero)

ULTG Palopo untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar tercipta kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan (Misrania et al., 2021)

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, termasuk PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus dalam mengembangkan prestasi kerja karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan. Dalam hal ini, pengelolaan prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menjaga agar setiap karyawan tetap termotivasi dan bekerja dengan semangat.

Beberapa masalah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo berkaitan dengan faktor-faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas dan hasil kerja mereka. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap disiplin kerja, seperti ketepatan waktu dan pelaksanaan tanggung jawab, juga menjadi salah satu masalah utama yang dapat menghambat tercapainya prestasi kerja yang optimal. Karyawan yang tidak disiplin akan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh tidak maksimal.

Oleh karena itu, penting bagi PT. PLN (Persero) ULTG Palopo untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, serta meningkatkan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi prestasi dan kemajuan perusahaan (Misrania et al., 2021)

Sehingga tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mempengaruhi suasana hati karyawan, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi waktu kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung bertahan lebih lama dan melaksanakan aktivitas dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan pandangan Nova Syafrina (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berfungsi sebagai motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lebih lanjut, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri dari semua bahan dan alat yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi metode kerja dan peraturan yang berlaku. Lingkungan yang kondusif, seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan hubungan sosial yang positif antara rekan kerja dan atasan, sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Wahida et al. (2019) menekankan bahwa situasi kerja yang nyaman dan aman merupakan bagian integral dari organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Indikator lingkungan kerja yang baik meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Suasana kerja yang bersih dan teratur, serta adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat menciptakan lingkungan yang produktif. Selain itu, faktor-faktor seperti warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, dan tata ruang juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Dengan memperhatikan semua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. (Persero) ULTG Palopo.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Menurut definisi, disiplin menunjukkan kondisi di mana karyawan menghormati dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan. Ketika karyawan melanggar atau mengabaikan peraturan tersebut, hal ini mencerminkan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki. Disiplin yang buruk dapat berakibat negatif tidak hanya bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga bagi tim dan organisasi secara keseluruhan, karena dapat mengganggu proses kerja dan menurunkan produktivitas.

Kurangnya disiplin kerja sering kali terlihat dari tindakan karyawan yang tidak mematuhi jam kerja, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan moral kerja di antara rekan-rekan kerja. Pimpinan perlu memberikan

perhatian khusus terhadap masalah disiplin ini, dengan cara melakukan evaluasi dan memberikan sanksi yang sesuai bagi karyawan yang melanggar. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik harus ditanamkan dan dipelihara dalam budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Pentingnya disiplin kerja tidak hanya terletak pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga pada dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, efisien, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja, seperti sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar, untuk mendorong karyawan agar selalu berperilaku disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan adalah ukuran yang penting dalam menilai seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja mencakup hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas. Ini berarti bahwa tidak hanya seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik kualitas dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik mampu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

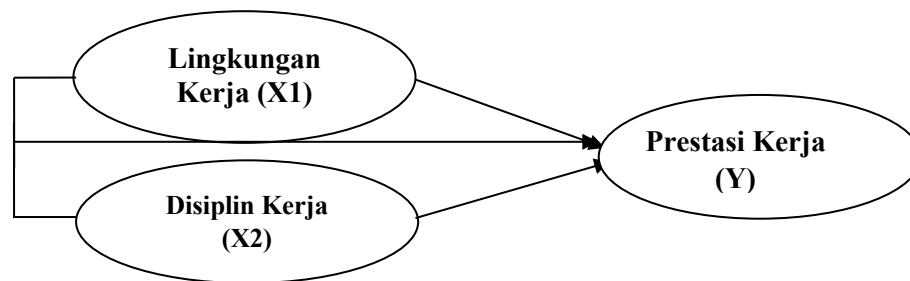
Kasmir (2016) menambahkan bahwa prestasi kerja juga mencakup perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui karyawan dalam mencapai hasil tersebut. Perilaku kerja yang baik, seperti kerjasama, komunikasi yang efektif, dan inisiatif, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, prestasi kerja mencerminkan kombinasi antara hasil yang dicapai dan cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja serta menjalankan tugas mereka.

Selain itu, prestasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, dukungan dari atasan, dan motivasi pribadi. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara dukungan dari atasan dapat memberikan dorongan tambahan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi pribadi, seperti keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir, juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, prestasi kerja karyawan adalah indikator penting yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan memahami pengertian dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya akan menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga akan berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pikir

Kerangka Pikir dalam sebuah penelitian merupakan gambaran logis dan sistematis yang menjelaskan hubungan antara berbagai variabel yang diteliti, serta bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan penelitian (Notoatmodjo, 2018) Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dan deskriptif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo (Kusumastuti, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti berjumlah 50 karyawan. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo sebanyak 50 karyawan (Khaerana & Mangiwa, 2021) Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut disebarakan menggunakan tautan Google Form, yang kemudian disebarakan kepada seluruh pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Metode ini memungkinkan responden untuk memberikan jawaban secara online, mempermudah pengumpulan data, serta menjangkau seluruh karyawan dengan efisien. Data dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada responden, dengan instrumen yang diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan pengukuran. Teknik analisis data yang digunakan meliputi, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, serta

uji hipotesis yang meliputi uji parsial (t-test), uji simultan (f-test), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo, karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25	34	68%
26-30	7	14%
31-35	6	12%
36-40	3	6%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 20 hingga 25 tahun, dengan jumlah 34 orang atau 68% dari total responden. Kelompok usia 26 hingga 30 tahun terdiri dari 7 orang, yang menyumbang 14% dari keseluruhan responden. Sementara itu, kelompok usia 31 hingga 35 tahun terdiri dari 6 orang (12%) dan kelompok usia 36 hingga 40 tahun terdiri dari 3 orang (6%). Total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	13 Orang	26 %
Laki-Laki	37 Orang	74 %
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, dengan jumlah 37 orang atau 74% dari total responden. Sementara itu, 13 orang responden atau 26% adalah perempuan. Total jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	21 Orang	42 %
Sarjana	29 Orang	58 %
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 29 orang (58%), memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), sementara 21 orang (42%) memiliki pendidikan terakhir SMA. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan tinggi (Sarjana), yang mungkin memengaruhi perspektif dan pengetahuan mereka dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data (dalam hal ini, kuesioner) benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₁)	X1.1	0.681	0.278	Valid
	X1.2	0.755	0.278	Valid
	X1.3	0.748	0.278	Valid
	X1.4	0.545	0.278	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	0.689	0.278	Valid
	X2.2	0.827	0.278	Valid
	X2.3	0.724	0.278	Valid
	X2.4	0.752	0.278	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0.681	0.278	Valid
	Y2	0.755	0.278	Valid
	Y3	0.748	0.278	Valid
	Y4	0.545	0.278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut menampilkan hasil uji validitas untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), semua item, yaitu X1.1 (0.681), X1.2 (0.755), X1.3 (0.748), dan X1.4 (0.545), menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.278), yang berarti semua item pada variabel ini valid. Begitu pula pada variabel Disiplin Kerja (X₂), item-item X2.1 (0.689), X2.2 (0.827), X2.3 (0.724), dan X2.4 (0.752) memiliki R hitung yang lebih besar dari R tabel, sehingga seluruh item pada variabel ini juga

valid. Demikian pula pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), item-item Y1 (0.681), Y2 (0.755), Y3 (0.748), dan Y4 (0.545) juga memenuhi syarat validitas, karena R hitung masing-masing item lebih besar dari R tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari ketiga variabel tersebut valid berdasarkan uji validitas ini.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen pengumpulan data, seperti kuesioner, ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 5 Hasil Uji Realibiltas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Realibiltas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.873	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.779	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.679	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dengan Alpha Cronbach's 0.873, Disiplin Kerja (X2) dengan Alpha Cronbach's 0.779, dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan Alpha Cronbach's 0.679, semuanya reliabel karena nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari batas reliabilitas 0.60..

4. Uji Regresi Berganda

Uji Analisis Regresi Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Berikut hasil uji regresi berganda pada penelitian ini,

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.720	1.653	1.646	.107
	Lingkungan Kerja	.315	.094	.322	.002
	Disiplin Kerja	.550	.086	.613	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan hasil koefisien regresi dalam tabel, persamaan analisis regresi berganda untuk model ini menjadi:

$$Y=2.720+0.315.X1 +0.550.X2$$

Interpretasi koefisien regresi:

- a. Konstanta (Intercept) (2.720): Nilai ini menunjukkan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka prestasi kerja karyawan diperkirakan sebesar 2.720. Ini dapat dianggap sebagai nilai dasar prestasi kerja karyawan tanpa pengaruh kedua variabel tersebut.
- b. Koefisien Lingkungan Kerja (0.315): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.315, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap konstan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi prestasi kerja karyawan.
- c. Koefisien Disiplin Kerja (0.550): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.550, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

5. Uji Signifikansi Individual (uji t)

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t pada penelitian ini,

Tabel 7 Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.720	1.653	1.646	.107
	Lingkungan Kerja	.315	.094	.322	.002
	Disiplin Kerja	.550	.086	.613	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3.367, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.678. Selain itu, nilai p-value untuk Lingkungan Kerja adalah 0.002, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 6.410, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel 1.678. Nilai p-value untuk Disiplin Kerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

6. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F membantu untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berikut hasil uji F pada penelitian ini,

Tabel 8 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.848	2	29.424	50.894	.000 ^b
	Residual	27.172	47	.578		
	Total	86.020	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan tabel uji F tersebut, menunjukkan bahwa nilai F-hitung untuk model regresi adalah 50.894 dan nilai F-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3.20. Karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, yaitu $50.894 > 3.20$, serta nilai p-value atau sig. sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan dalam model regresi ini, dan pengaruhnya terbukti signifikan berdasarkan hasil uji F yang dilakukan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi linier dalam menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan variabel independen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini,

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.671	.760

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R Square (R^2) adalah 0.684 atau 68%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 68%. Artinya, sekitar 68% variasi atau perubahan pada Prestasi Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut,

sementara sisanya (32%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3.367, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.678. Selain itu, nilai p-value untuk Lingkungan Kerja adalah 0.002, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Ini berarti bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULTG Palopo, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebagai contoh, fasilitas yang memadai, suasana yang harmonis, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Aruan dan Fakhri (2021) yang mengungkapkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di perusahaan. Kemudian menurut Teori Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan dasar manusia, seperti rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, harus dipenuhi agar karyawan dapat mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar ini, sehingga meningkatkan motivasi karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan uji t, nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 6.410, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.678. Selain itu, nilai p-value untuk disiplin kerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

Disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan sangat penting karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULTG Palopo, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, keteraturan dalam menjalankan prosedur, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim, yang kesemuanya berkontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasibuan menekankan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi ketidakhadiran, dan memperbaiki hubungan antar sesama karyawan. Teori yang mendasari hasil penelitian ini adalah Teori Motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi dan pengakuan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik. Dengan kata lain, ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugas, mereka merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil uji F, nilai F-hitung adalah 50.894, yang lebih besar daripada nilai F-tabel 3.20, dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0.684 menunjukkan bahwa 68% variasi dalam prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut, sementara sisanya (32%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memberikan dampak positif terhadap kinerja, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Ketika kedua faktor ini berjalan dengan baik, mereka saling memperkuat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan menegaskan bahwa lingkungan kerja

yang baik dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, sementara disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien dan produktif. Teori yang mendasari penelitian ini adalah Teori Motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti prestasi kerja) sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya dan memiliki disiplin yang tinggi cenderung untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kesimpulan penelitian ini yaitu Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo dikarenakan nilai $t\text{-hitung}$ $3.367 >$ nilai $t\text{-tabel}$ 1.678 dan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.002 < 0.05$. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo dikarenakan nilai $t\text{-hitung}$ $6.410 >$ nilai $t\text{-tabel}$ 1.678 dan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo dikarenakan nilai $F\text{-hitung}$ $50.894 >$ nilai $F\text{-tabel}$ 3.20 dan serta nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, alfian amidhan. (n.d.). *Pengaruh kompensasi,motivasi,disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv.cemara production Surabaya.*
- Anggita Novita Gampu, Lotje Kawer, Y. U. (2015). Analisis Motivasi, Persepsi, Dan Pengetahuan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1330–1340.
- Anis, S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Arifuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 232–244.
- ARISTIYA, F. (n.d.). *FIYA ARISTIYA_1961311_MANAJEMEN (SDM) 2019.pdf.crdownload.*
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Asa, R., Hapid, & Wahida, A. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* 6.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Kusdarianto, I., & Mas, M. (2023). Enrichment: Journal of Management The influence of leadership style, work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance BKKBN Kota Palopo. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2).
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh

pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.

Misrania, Y., Maryadi, Y., Dempo, B. L., & Pegawai, P. (2021). Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi. *Ekonomia*, 11(1), 20–30.
<https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE/article/view/136>

MUmmah, M. S. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan jasa terhadap tingkat kepuasan pelanggan pada PT. Duta Agung Group Medan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://sciotea.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119.
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

Rahayu, I. R., KUSDARIANTO, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33.
<https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>

Sinaga, A., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 152-162.

Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>

Trianziani, S. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 4(November), 274–282.

Unconfirmed 101261. (n.d.).

V. Wiratna Sujarweni. (2014). Metodologi Penelitian. *PT. Rineka Cipta, Cet.XII)an Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, Cet.XII), 107.

Wahida, A., Maming, R., Hapid, Betaubun, K., & Jusni. (2019). Reliable oriented authority effect and physical labor environment on behavior of the employee. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 343(1).
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/343/1/012153>

Yulistianto, A., & Mas, N. (2024). Peran Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan Gaji dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 183–192.

