

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN NUSANTARA POWER ULPTG/MG BAAI PUNGUT DURI KEC. PINGGIR, KAB. BENGKAIS, RIAU

Rizky Armajaya, Putriana

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Article Info	ABSTRACT
Keywords: Work Dicipline, Non-Physica Work Environment, Employee Performance	<i>This research was conducted at PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG BAAI Pungut Duri. The aim of this research is to find out whether work discipline and non-physica work environment influence employee performance at PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri, the sample in this study was 47 employees using the census or saturated sampling method. This research uses quantitative methods using the SPSS program. The results of this research show that work discipline partialy has a positive and significant effect on employee performance, the non-physica work environment partialy has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously work discipline and the non-physica work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri. The magnitude of the influence was 44.0% while the remaining 56.0% was influenced by other variables not used in this research.</i>
Info Artikel	SARI PATI
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan <hr/> Corresponding Author: rizkiarmajaya341@gmail.com	Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG BAAI Pungut Duri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsia disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri. Besaran pengaruhnya sebesar 44,0 % sedangkan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Peranan penting bagi keberhasilan Perusahaan saah satunya adalah Sumber daya manusia, untuk mencapai pencapaian Perusahaan maka perlu dipelihara dan dikembangkan agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi secara optima. Keandaan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di Perusahaan mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan Perusahaan tersebut. karena tujuan suatu

Perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di Perusahaan mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota Perusahaan mempunyai kompetensi yang baik. Sebuah Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjaankan kegiatan Perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjaankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individua dan faktor situasiona. Faktor individua meliputi sikap, sifat – sifat keperibadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel – variabel personaainnya. Faktor Situasiona meliputi faktor sosia dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosia dan orgsnisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenisatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosia. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi aat – aat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Yang Diberikan Kepada Karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri Tahun (2018- 2022)

Penilaian Kinerja	Tahun									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Kry	%	Kry	%	Kry	%	Kry	%	Kry	%
Baik	25	53	27	57	30	64	32	68	30	64
Cukup	18	38	16	34	17	36	15	32	15	32
Kurang	4	9	4	9	-	-	-	-	2	4
Tota	47	100	47	100	47	100	47	100	47	100

Sumber: PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri (2022)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja yang diaami oleh karyawan setiap tahun. Aspek kinerja yang dinilai berupa hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab dan Kerjasama. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 47 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 53%, penilaian kinerja cukup 38%, dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 9%. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 47 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 57%, penilaian kinerja cukup baik 34% dan penilaian kinerja kurang baik berjumlah 9%. Pada tahun 2020 karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 64%, penilaian kinerja cukup baik 36% dan penilaian kerja kurang baik 0%. Pada tahun 2021 Dengan jumlah karyawan 47 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik berjumlah 68%, penilaian kinerja cukup baik 32% dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 0%. Pada tahun 2022 kembai terjadi penurunan kinerja dengan menurunnya jumlah karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik dengan jumlah karyawan 47 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 64%, karyawan yang mendapat penilaian kinerja kurang baik sebanyak 32% dan cukup berjumlah 4%. Dari data penilaian kinerja yang disajikan menggunakan aat uji tes tertulis dan wawancara setiap tahun dapat kita simpulkan kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri dapat diihat hasil persentase yang cukup mengaami fluktuasi dimana keadaan tidak tetap dan selau berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri kurang optima.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri (2022)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kriteria Absensi / Tahun		Jumlah Absensi	Persentase (%)
			Afa	Izin		
2018	47 Orang	312	20	15	35	11,2%
2019	47 Orang	312	22	17	39	12,5%
2020	47 Orang	312	25	18	43	13,7%
2021	47 Orang	312	27	19	46	14,7%
2022	47 Orang	312	30	22	52	16,6%

Sumber: PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri (2022)

Dari Tabel 1.2 dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan setiap tahun, yaitu pada tahun 2018 dengan jumlah presentase 11,2%, pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 12,5%, pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 13,7%, pada tahun 2021 dengan jumlah 14,7%, dan pada tahun 2022 dengan jumlah presentase 16,6%. Dari data ini bisa kita lihat bahwa terjadinya peningkatan absensi sehingga bisa membuat kinerja karyawan turun dan Karyawan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir kemudian tidak puasnya karyawan tergambar dari tingkat absen yang semakin tinggi setiap tahunnya yang tercermin dari tingkat afa dan tingkat izin yang setiap tahunnya semakin meningkat, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi karena karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Keterlambatan Datang dan Pulang Cepat Karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri (2018-2022)

Tahun	Hari Kerja	Jam Kerja/WIB	Jumlah Pegawai Pertahun	Keterlambatan Datang	Pulang Cepat	Jumlah Pegawai Keterlambatan dan Pulang Cepat (Karyawan)
2018	312	8.00 - 16.00	47	7	9	16
2019	312	8.00 - 16.00	47	8	11	19
2020	312	8.00 - 16.00	47	10	12	22
2021	312	8.00 - 16.00	47	12	13	25
2022	312	8.00 - 16.00	47	14	15	29

Sumber : PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri (2022)

Dari data absen pergi dan pulang pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri, mengaami peningkatan setiap tahunnya dapat dilihat pada tahun 2018 ada 18 karyawan dan tahun 2022 ada 29 karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif. Kedisiplinan karyawan juga rendah terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Kedisiplinan juga dapat di ukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab yang dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kedisiplinan sangat penting dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang. Ha ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. oleh karena itu, setiap perusahaan selau berusaha agar para karyawan mempunyai disiplin dengan baik. disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terlihat pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri bahwasanya masih ada berbagai masalah kinerja dapat dilihat apakah karyawan kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasinya masih rendah, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan jauh berbeda dari apa yang diharapkan, dimana yang banyaknya menunda pekerjaan, keterlambatan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab karyawan saat ini belum seimbang dan terdapat banyak karyawan yang integritas, dan profesinya rendah. Masih ditemukan permasalahan tersebut di PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri sehingga berbagai upaya telah dilakukan, akan tetapi belum mencapai hasil yang optima. Diduga terdapat pengaruh yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu salah satu terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan – peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar karyawannya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

(Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optima.

(Sedarmayanti, 2011) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang terdapat ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan dalam ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan informasi yang di dapat penulis oleh ibu Rohdearni Silaahi selaku karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri Kondisi lingkungan kerja non fisik adalah dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas Perusahaan sehingga kurang mengena dekat karyawan lainnya sehingga menghambat pekerjaan.

Kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh kurangnya hubungan baik pemimpin dengan karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama, seperti hubungan pemimpin dan karyawan kurang terbuka, kurang perhatian kepada karyawan, dan tidak menerima masukan dari bawahannya.

Keadaan tersebut akan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan membuat kuangnyaayaitas dalam bekerja, maka dari itu dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target perusahaan. Serta komunikasi antara pemimpin dengan bawahan juga kurang terjalin dengan baik terutama dalam ha penyampaian aspirasi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya semangat karyawan dalam bekerja, maka dapat menimbulkan turunya kinerja karyawan tersebut. Melihat kondisi lingkungan kerja di PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri. Disamping itu lingkungan kerja sangatlah penting bagi karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor penting penunjang keberhasilan dan kenyamanan karyawan untuk bekerja.

Rumusan masaaah penelitian ini adalah 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri? 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri? 3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri?

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri. 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Ulptg/Mg Baai Pungut Duri. 3) Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG BAAI Pungut Duri.

METODE

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Duri yang bertempat di jaan Baai Pungut, Duri, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari - Agustus 2024.

Jenis Data yang digunakan adalah Data Kuantitatif. Sumber Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan di PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri, yaitu sebanyak 47 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yaitu berjumlah 47 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Angket (Kuesioner), Observasi dan Wawancara. Anaisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Anaisa Deskriptif Kuantitatif.

Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi. Setelah itu akan dilakukan uji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel

Anaisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel Disiplin Kerja, kuesioner diwakili 8 pernyataan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan		Tanggapan Responden					Jumlah
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	F	24	10	9	4	-	47
		%	51,1	21,3	19,1	8,5	-	100
2	Saya selau pulang kerja sesuai dengan jadwa yang telah di tetapkan perusahaan.	F	20	17	7	3	-	47
		%	42,6	36,2	14,9	6,4	-	100
3	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasina Perusahaan (SOP).	F	17	15	11	3	1	47
		%	36,2	31,9	23,4	6,4	2,1	100
4	Saya memakai seragam yang telah ditetapkan.	F	17	21	5	2	2	47
		%	36,2	44,7	10,6	4,3	4,3	100
5	Saya betingkahaku sesuai peraturan perusahaan.	F	12	20	9	5	1	47
		%	25,5	42,6	19,1	10,6	2,1	100
6	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan.	F	12	17	12	5	1	47
		%	25,5	36,2	25,5	10,6	2,1	100
7	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	F	11	24	8	2	2	47
		%	23,4	51,1	17,0	4,3	4,3	100
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	F	15	15	9	6	2	47
		%	31,9	31,9	19,1	12,8	4,3	100
Jumlah			128	139	70	30	9	376
Persentase%			34%	37%	19%	8%	2%	100

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang Disiplin Kerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 128 responden dengan persentase 34%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 139 responden dengan persentase 37%, responden dengan yang menyatakan netral berjumlah 70 responden dengan persentase 19%, responden yang menyatakan tidak setuju 30 responden dengan presentase 8% dan responden yang menyatkan sangat tidak setuju 9 responden dengan presentase 2%.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dimiliki individu dalam bekerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan melakukan pekerjaan dan segaa sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri.

Anaisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, kuesioner diwakili 6 pernyataan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Pernyataan		Tanggapan responden					Jumlah
			SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	F	3	26	17	1	-	47
		%	6,4	55,3	36,2	2,1	-	100

2	Sikap saing menghargai bawahan dengan atasan.	F	5	24	18	-	-	47
		%	10,6	51,1	38,3	-	-	100
	Saya mampu bekerja sama dengan baik.	F	-	19	25	3	-	47
		%	-	40,4	53,2	6,4	-	100
4	suasana kerja terjain dengan baik.	F	1	15	18	13	-	47
		%	2,1	31,9	38,3	27,7	-	100
5	Saya selau menghormati rekan kerja.	F	-	12	28	7	-	47
		%	-	25,5	59,6	14,9	-	100
6	Saya dan rekan kerja mampu bekerja secara efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan.	F	1	15	19	12	-	47
		%	2,1	31,9	40,4	25,5	-	100
Jumlah			10	111	125	36	-	282
Persentase%			4%	39%	44%	13%	0%	100

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan lingkungan Kerja Non Fisik diketahui bahwa sebanyak 10 tanggapan dengan persentasi 4% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 111 tanggapan dengan persentasi 39%, responden yang menyatakan netral sebanyak 125 dengan persentase 44%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 36 dengan persentase 13% serta yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase 0%

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Apabila mereka di lingkungan yang sangat tidak nyaman tentu saja setiap karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Akibatnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga perusahaan/organisasi tempat karyawan itu bekerja.

Anaisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan, kuesioner diwakili 10 pernyataan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kineja Karyawan

No	Pernyataan		Tanggapan Responden					Jumlah
			SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	F	22	13	12	-	-	47
		%	46,8	27,7	25,5	-	-	100
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.	F	14	17	14	2	-	47
		%	29,8	36,2	29,8	4,3	-	100
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	F	18	22	7	-	-	47
		%	38,3	46,8	14,9	-	-	100
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.	F	20	16	11	-	-	47
		%	42,6	34,0	23,4	-	-	100
5	Saya dapat menjaankan pekerjaan dengan maksima.	F	16	20	10	1	-	47
		%	34,0	42,6	21,3	2,1	-	100

6	Saya mampu memanfaatkan uang secara efisien.	F	10	22	14	1	-	47
		%	21,3	46,8	29,8	2,1	-	100
7	Saya mampu menggunakan teknologi secara efektif.	F	17	20	9	1	-	47
		%	36,2	42,6	19,1	2,1	-	100
8	Saya mampu menggunakan peraatan kantor secara Efisien.	F	21	22	4	-	-	47
		%	44,7	46,8	8,5	-	-	100
9	Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melibatkan orangain.	F	13	23	10	1	-	47
		%	27,7	48,9	21,3	2,1	-	100
10	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan Pekerjaan.	F	18	19	10	-	-	47
		%	38,3	40,4	21,3	-	-	100
Jumlah			169	194	101	6	-	470
Persentase%			36%	41%	21%	2%	0%	100

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan Kinerja Karyawan, menunjukkan sebanyak 169 tanggapan dengan persentase 36% menyatakan sangat setuju, sebanyak 194 tanggapan dengan persentase 41% menyatakan setuju, responden yang menyatakan netral sebanyak 101 orang dengan persentase 21%, serta menyatakan tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 2%.

Uji Kuaitas Data

Uji kuantitas data ini bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung harus berada di atas 0,287 atau ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0,287 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaannya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Disiplin kerja berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan:

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0,692	Valid
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan	0,705	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP).	0,768	Valid
4	Saya memakai seragam yang telah ditetapkan.	0,722	Valid
5	Saya betingkahaku sesuai peraturan perusahaan.	0,778	Valid
6	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan.	0,706	Valid

7	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	0,454	Valid
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	0,658	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat semua nilai rhitungebih besar di bandingkan 0,287 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel berikut adalah hasil Uji Validitas item pernyataan lingkungan kerja non fisik berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan:

Tabel 8. Uji Validitas lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0,619	Valid
2	Sikap saing menghargai bawahan dengan atasan.	0,724	Valid
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik.	0,451	Valid
4	suasana kerja terjain dengan baik.	0,827	Valid
5	Saya selau menghormati rekan kerja.	0,602	Valid
6	Saya dan rekan kerja mampu bekerja secara efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan.	0,718	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat semua nilai-nilai rhitungebih besar dibandingkan 0,287, maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Kinerja Karyawan

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Kinerja Karyawan berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan:

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,394	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.	0,500	Valid
3	Saya selau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,685	Valid
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.	0,590	Valid
5	Saya dapat menjaankan pekerjaan dengan maksima.	0,533	Valid
6	Saya mampu memanfaatkan uang secara efisien.	0,454	Valid
7	Saya mampu menggunakan teknologi secara efektif.	0,756	Valid
8	Saya mampu menggunakan peraatan kantor secara Efisien.	0,628	Valid
9	Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melibatkan orangain.	0,546	Valid
10	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan Pekerjaan.	0,370	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat semua nilai-nilai rhitung lebih besar

dibandingkan 0,287 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, sebaiknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alfa* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* lebih besar 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 10. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,838	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,746	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,732	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

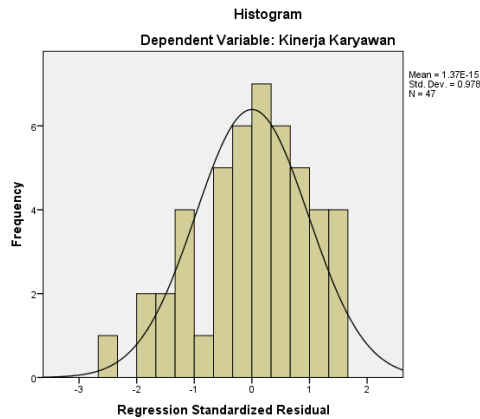
Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *Cronbach alfa* yang dihasilkan pengolahan menggunakan bantuan spss 26 berada di atas 0.60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi norma atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data norma atau mendekati norma. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat norma *probaity plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi norma. Distribusi norma akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi norma, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Data yang berdistribusi norma jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69) atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 1 adalah gambar pengujian normalitas data yang dilakukan pengujian.

Uji Normalitas Data

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan gambar 1, terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak terhingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tujuan utama dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance inflation faktor* (VIF) yang merupakan kebaikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$.

Dimana R2 merupakan koefisien determinasi, bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebasainya. Tabel 5.12 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation Faktor*) menggunakan SPSS. Berikut tabel uji multikolonieritas dalam penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	66.667	4.563		14.611	0.000		
	Disiplin Kerja	0.215	0.083	0.297	2.600	0.000	0.974	1.026
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.936	0.167	0.642	5.619	0.000	0.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 26 terlihat VIF (*Variance infation factor*) variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 1.026. dengan melihat nilai VIF

(*Variance inflation factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai VIF yang dihasilkan sama maka dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas.

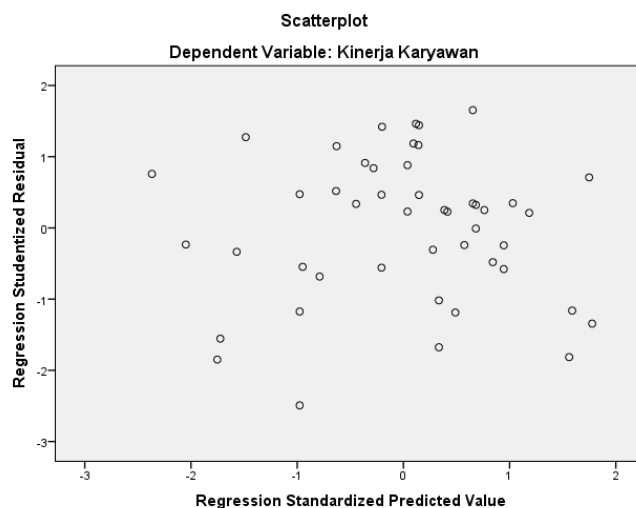
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *Heteroskedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residua ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di standarized. Dasar pengambilan keputusan adalah.

- Jika pola tertentu titik-titik yang ada berbentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar menyempit) maka telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji *Heteroskedastisitas* adalah sebagai berikut:

Gambar 2. Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan gambar 2 tampilan pada *Scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regresi studentized residua. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data *cross section*, akan diuji. Ada tidaknya *autokorelasi* dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-watson*. Apabila *Durbin-watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna, **suliyanti (2011)**. Uji

autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara serangkaian anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Saah satu uji yang paing populer untuk mendeteksi autokorelasi adaa uji *Durbin-watson*. Kriteria sebagai berikut.

- Jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- Jika angka DW diantara, -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi
- Jika angka DW diatas2, berarti ada autokorelasi negative

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	0.440	0.414	3.105	1.595

a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Pada tabel 12 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-warson* sebesar 1.595 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejaa autokorelasi karena nilai *Durbin-watson* yang dihasilkan berada diantara - 2 dan 2 maka dalam regresi tidak terjadi gejaa autokorelasi.

Anaisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Persamaan regrsi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefiseien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam anaisis regresiinier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 13. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	66.667	4.563		14.611	0.000		
	Disiplin Kerja	0.215	0.083	0.297	2.600	0.000	0.974	1.026
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.936	0.167	0.642	5.619	0.000	0.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan Tabel 13 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a - b_1.X_1 - b_2.x_2 + e$$

$$Y = 66.667 - 0.215X_1 - 0.936X_2 + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan diatas adalah:

Nilai konstanta (a) sebesar 66,667. Artinya apabila Disiplin Kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. diasumsikan bernilai nol (0), Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri tetap sebesar 66,667

Nilai koefisien regresi 0,215 menyatakan bahwa jika disiplin kerja pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri mengaami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri akan mengaami penurunan sebesar 0,215 satuan.

Nilai koefisien regresi 0,936 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri mengaami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri akan mengaami penurunan sebesar 0,936.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang meawakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indenpenden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesaahan (x) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0.025:47-2-1) \\ &= t (0.025:44) \\ &= 2,015 \end{aligned}$$

- Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima
- Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresiinier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji T Hitung

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	66.667	4.563		14.611	0.000		
	Disiplin Kerja	0.215	0.083	0.297	2.600	0.000	0.974	1.026
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.936	0.167	0.642	5.619	0.000	0.974	1.026
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri Dengan nilai t hitung (2.600) < t tabel (2,015) dan nilai signifikansi yang di hasilkan sebesar

0.000, maka H_0 diterima H_0 ditolak. Menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Dengan nilai t Hitung (5.619) < t Tabel (2,015) dan nilai signifikansi yang di hasilkan sebesar 0.000, maka H_0 diterima H_0 ditolak. Menjelaskan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Secara silmultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat oengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri.

Bedasarkan uji regresi dihat dari tabel berikut:

F tabel = $Df1 = k-1 : Df2 = n-k$

F tabel = $Df1 = 2-1 : Df2 = 47-2$

F tabel = $Df1 = 2 : Df2 = Df2 = 45$

F tabel = 3.20

Tabel 15. Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.995	2	166.498	17.267	.000 ^b
	Residua	424.281	44	9.643		
	Tota	757.277	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), ILngkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Dari olahan 15 diatas diketahui F hitung sebesar F hitung sebesar 17.267 dengan signfikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3.14. dengan demiaan diketahui F hitung (17.267) > F tabel (3.20) dengan sig. (0.000) < 0.05. artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memiki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi Variabel bebas terhadap variabel tergantungannya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungannya. Untukebih jelasnnya dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.663 ^a	0.440	0.414

a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja b. Dependen Variabel Kinerja Karyawan
--

Sumber : Data Olahan SPSS 26, (2023)

Dari tabel 16 di atas dapat diketahui Nilai R sebesar 0,663 atau 66.3% yang berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Nilai adjusted R Square sebesar 0.440 atau 44% disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. sementara sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri dengan arah negatif yang artinya menunjukkan jika disiplin kerja karyawan meningkat maka menurun pula keinginan pindah karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Dari hasil kuesioner pada variabel disiplin kerja adanya pernyataan cukup dan tidak setuju pada melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya miliki. yang artinya belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan responden. Apabila disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Hasil dari analisis tersebut didukung dari definisi ahli sebagaimana yang telah dikemukakan Menurut (**Ardana, 2012**) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjaatkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Nova Syafrina (2017)** Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Jasman Saripudin (2019)** Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Nataia Susanto (2019)** Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri baik lingkungan Kerja Non Fisik di PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri maka menurun pula keinginan pindah karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Dari hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja non fisik adanya pernyataan cukup dan tidak setuju pada hubungan mampu bekerja secara efektif untuk pencapaian tujuan, rekan kerja serta suasana kerja yang artinya belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan responden.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2012: 44)**, hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja

non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Chelsea Refma Vamay A Hazmi (2017)** Pengaruh Fasilitas Kerja dan lingkungan kerja non fisik Kinerja Karyawan di PT. Kawanama Sejahtera Surabaya yang menyatakan bahwa seluruh Penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Khusnatul Fauziyyah (2022)** Pengaruh Self Efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Ditrindo Depo Kebumen yang menyatakan bahwa seluruh Penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan Work Discipline berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Ayu Widianingrum (2016)** Pengaruh lingkungan Kerja, lingkungan kerja non fisik, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang) yang menyatakan bahwa seluruh Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan Kerja, lingkungan kerja non fisik, dan Stress Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai F_{hitung} (17.267) > F_{tabel} (3.20) dengan $Sig.$ (0.000) < 0.05 yang artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Nilai R sebesar 0.663 yang berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Diketahui nilai R^2 sebesar 0.440 atau 44.0% disimpulkan Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Sementara sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Rijasawitri (2020)** dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel Kepuasan Kerja bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Artinya apabila Disiplin Kerja Karyawan menurun maka variabel Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi berganda variabel lingkungan Kerja Non Fisik bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG Baai Pungut Duri. Artinya apabila faktor lingkungan Kerja Non Fisik menurun maka Kinerja karyawan juga akan semakin menurun, sebaliknya apabila lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Secara simultan atau bersamaan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power ULPTG/MG BAAI Pungut Duri dengan diketahui $F_{hitung} (17.267) > F_{tabel} (3.20)$ dengan $Sig. (0.000) < 0.05$, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440 sama besar dengan 44,0% yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 44,0%. Dalam penelitian ini penulis menemukan permasalahan atau fenomena lingkungan kerja non fisik yang menonjol yang dapat penulis jadikan bahan penelitian dan juga didukung dengan data yang penulis dapatkan mengenai disiplin kerja sehingga penulis tertarik untuk menjadikan fenomena ini sebagai judul penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran.

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Ekhsan, Muhamad. N.D. *The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention*. Vol. 1.
- Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Anis Surya Ningsih. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan.' *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(No.1).
- Ghozai, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Maayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Maayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kristin, Devi, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmiawita, Fakultas Ekonomi, Bisnis Universitas, And Muhammadiyah Riau. 2022. *Pengaruh lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Vol. 2.
- Kurniawaty, K., Mansyur Ramly, And Ramlawati. 2019. 'The Effect Of Work Environment, Stress, And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention'. *Management Science Letters* 9(6):877–86. Doi: 10.5267/J.Msl.2019.3.001.
- Kuncoro, A. W. (2012). *Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Intention, Terhadap Turnover*. <https://Jurnal.Budiluhur.Ac.Id/Index.Php/Ema/Article/View/282/228>
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi, And Ni Wayan Mujiati. 2019. 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention'. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(7):4045. Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P02.

- Rahma Okta Putri. N.D. 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Daningkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt.embah Karet Padang'.
- Rekha, K. R. S. Dan Kamaanabhan, T. J. 2013. . 'A Study On The Employee Turnover Intention In Ites/Bpo Sector.' *Amet Internationa Journa Of Management*. 18–22.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2013. *Turn Over Karyawan Kajianiteratur*. . Surabaya: Phmovement Publication.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Daningkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurna Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466.
- Robbins, S. P. &. Judge, T. A. 2015. *Organizationa Behavior (14th Ed)*. . New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*
- Sianipar, A. R. B. Dan Haryati K. 2014. 2014. 'Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X.' *Jurna Psikodemensia* Xiii:98–114.
- Sinambela,ijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosia untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Soni Pariascana, Putu, Nih De, And Erik Trisnawati. 2022. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Afamart Se-Kecamatan Sawan*. Vol. 15.
- Sudaryo, Yoyo, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidakangsung Daningkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sudiro, Achmad. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. 2014.. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuaitatif, Dan R&D*. B. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuaitatif, Dan R&D*. . Bandung: Afabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps
- Susilo, Jimmy, And I. Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak'. *E-Jurna Manajemen Universitas Udayana* 8(6):3700. Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P15.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Daam Organisasi*. . 2nd Ed. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013 . *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Zulfan Saputra Pratama Pegia, Audita Nuvriasari, And Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta. 2021. 'Pengaruh Kepuasan Kerja,ingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman'. *Jurna Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta* 4(4):843–56