



The Effect Of Work Discipline, Work Load And Work Environment On Employee Performance Of The Tvri Public Broadcasting Institution, North Sumatra, Medan

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan

Melly Febrianti ¹⁾; Samrin ²⁾; Saimara A.M Sebayang ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ melifebriantii16@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Determinants of Performance, Work Discipline, Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji determinan kinerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Utara Medan dengan menitikberatkan pada aspek disiplin kerja, beban tugas, dan situasi lingkungan kerja. Sebanyak 67 responden yang ditentukan melalui metode proportional stratified random sampling diambil dari total populasi 203 pegawai untuk menjadi subjek dalam penelitian kuantitatif ini. Data primer yang dihimpun via kuesioner skala Likert diproses menggunakan teknik analisis regresi linier berganda pada program IBM SPSS 26, setelah memenuhi kriteria uji asumsi klasik dan uji instrumen. Berdasarkan temuan empiris, secara kolektif dan individual, disiplin kerja, beban kerja, serta faktor lingkungan terbukti memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas kerja staf. Disiplin kerja diidentifikasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling kuat. Model penelitian ini memiliki daya penjelas yang tinggi dengan koefisien determinasi (Adjusted R²) mencapai 0,899, yang berarti 89,9% fluktuasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti. Secara keseluruhan, studi ini memberikan implikasi strategis bagi pihak manajemen untuk memperkuat kebijakan SDM guna memacu tingkat produktivitas secara berkelanjutan.

ABSTRACT

This study examines the determinants of employee performance at LPP TVRI North Sumatra Medan, focusing on work discipline, workload, and the work environment. A total of 67 respondents, determined through proportional stratified random sampling, were selected from a population of 203 employees for this quantitative research. Primary data collected via Likert-scale questionnaires were processed using multiple linear regression analysis in IBM SPSS 26, after fulfilling the requirements of classical assumption tests and instrument testing. Empirical findings demonstrate that, both collectively and individually, work discipline, workload, and environmental factors have a significant impact on staff effectiveness. Work discipline was identified as the most influential variable. This research model exhibits high explanatory power, with an Adjusted R² of 0.899, indicating that 89.9% of performance fluctuations can be explained by the independent variables studied. Overall, this study provides strategic implications for management to strengthen human resource policies to foster sustainable productivity levels.

PENDAHULUAN

Pencapaian visi suatu organisasi secara fundamental bertumpu pada peran vital sumber daya manusia (SDM), mengingat kapasitas dan keterlibatan aktif individu merupakan faktor penentu keberhasilan sistem tersebut (Yohanson et al., 2021). Dalam tinjauan Susilo et al. (2024), kinerja dipahami sebagai level prestasi kerja yang mencakup aspek mutu dan volume hasil kerja sesuai dengan mandat yang diberikan kepada setiap anggota organisasi. Sementara itu, Sumitra et al. (2023) menegaskan bahwa kinerja merupakan cerminan dari pemenuhan tugas yang akuntabel dan berlandaskan pada regulasi serta norma etika yang berlaku guna mendukung tujuan kolektif. Oleh karena itu, efisiensi tata kelola SDM menjadi prasyarat utama untuk mengelevasi standar kinerja pegawai. Sebagaimana dikutip oleh Setiono dan Enni (2020) dari pemikiran Schuler et al., praktik manajemen SDM memandang karyawan sebagai modalitas strategis yang berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Integrasi strategi manajemen SDM yang akurat memungkinkan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara kompeten dan objektif, sehingga menciptakan dampak positif yang komprehensif bagi internal organisasi maupun masyarakat umum.

TVRI Stasiun Sumatera Utara merupakan entitas penyiaran publik yang mengemban mandat dalam mendistribusikan konten informatif, edukatif, rekreatif, serta konservasi budaya melalui sinergi berbagai unit kerja. Sebagai organisasi sektor publik, keberhasilan dalam merealisasikan visi lembaga sangat bergantung pada rigiditas struktur organisasi dan distribusi wewenang yang terukur antar departemen. Efektivitas operasional organisasi, terutama dalam hal pelayanan publik, didukung oleh

fungsi strategis dari setiap kompartemen yang ada. Komponen organisasi tersebut meliputi Subbagian Tata Usaha, Bidang Umum, Bidang Program dan Berita, Bidang Keuangan, Bidang Pengembangan Usaha, serta Bidang Teknik. Setiap unit memiliki tanggung jawab krusial dalam menjamin penyelenggaraan siaran yang mengedepankan profesionalisme, transparansi, serta akuntabilitas publik. Dengan demikian, telaah terhadap kerangka organisasi dan spesialisasi tugas pada tiap unit menjadi elemen fundamental dalam konteks penelitian ini.

Eksistensi Subbagian Tata Usaha dan Bidang Umum merupakan fondasi bagi kelancaran operasional administrasi, yang mencakup tata kelola persuratan, penyimpanan arsip, urusan kepegawaian, pengadaan sarana prasarana, serta penyediaan dukungan manajerial. Sementara itu, tanggung jawab atas siklus hidup konten siaran—mulai dari tahap perencanaan hingga penyiaran program berita, current affairs, olahraga, pendidikan, seni budaya, serta hiburan—terletak pada Bidang Program dan Berita, yang wajib beroperasi sesuai koridor pedoman penyiaran. Selanjutnya, peran dalam memastikan integritas organisasi secara finansial dilakukan oleh Bidang Keuangan melalui pengelolaan alokasi anggaran dan pelaporan yang kredibel. Upaya ini dilakukan dalam kerangka tata kelola keuangan negara yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya standar keterbukaan informasi dan pertanggungjawaban publik.

Di samping itu, Bidang Pengembangan Usaha memiliki urgensi strategis dalam mengelola kolaborasi jasa produksi dan penyiaran, serta mengoptimalkan perolehan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) melalui jalinan kemitraan dengan pemangku kepentingan eksternal. Secara paralel, Bidang Teknik mengemban amanah untuk memastikan ketersediaan serta reliabilitas infrastruktur penyiaran, yang mencakup manajemen sistem transmisi, penguasaan teknik produksi, hingga penyediaan dukungan teknologi informasi dan inovasi media baru. Sinergisitas serta koordinasi yang harmonis di antara unit-unit kerja tersebut menjadi determinan utama dalam memperkuat performa TVRI Stasiun Sumatera Utara. Hal ini bertujuan agar institusi mampu bertransformasi menjadi lembaga penyiaran publik yang adaptif terhadap dinamika teknologi dan ekspektasi masyarakat.

Guna memperkuat landasan teoretis dan empiris pada latar belakang penelitian, sebuah studi pendahuluan (pre-survey) telah dilaksanakan terhadap 20 orang staf yang merepresentasikan seluruh variabel penelitian. Data yang dihimpun menunjukkan adanya deviasi pada performa pegawai di lingkungan LPP TVRI Sumatera Utara Medan, khususnya pada dimensi ketepatan waktu serta akuntabilitas kerja. Temuan secara kuantitatif mengungkapkan bahwa 55% dari total responden masih mengalami kendala dalam menuntaskan penugasan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat 50% responden yang menyatakan belum mengimplementasikan tanggung jawab tugas secara komprehensif. Walaupun terdapat kecenderungan positif berupa kesadaran individu untuk memperbaiki mutu kerja, data ini mengindikasikan bahwa output kinerja kolektif masih berada di bawah level optimal, sehingga diperlukan intervensi serta tata kelola manajerial yang lebih mendalam.

Tabel 1. Data Karyawan LPP TVRI Sumatera Utara

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Struktural	2
2.	Program	25
3.	Konten Media Baru	4
4.	Berita	24
5.	Pengembangan Usaha	4
6.	Teknik	118
7.	Keuangan	10
8.	Tata Usaha	5
9.	Umum	11
	Total	203

Sumber: LPP TVRI SUMUT MEDAN

Eksistensi penurunan kinerja karyawan tercermin secara empiris melalui ketidaktercapaian target operasional, defisit tanggung jawab profesional, dan hambatan dalam pemenuhan tenggat waktu pekerjaan. Kondisi ini terdistribusi di berbagai lini organisasi dengan karakteristik hambatan yang beragam. Unit Struktural diidentifikasi belum mampu menjalankan fungsi koordinasi dan keputusan strategis secara efektif, sedangkan unit Program dan Berita sering kali mengalami anomali dalam jadwal produksi siaran. Pada aspek digital, unit Konten Media Baru masih memerlukan optimalisasi dalam tata kelola pembaruan konten. Khusus pada unit Teknik, yang mendominasi secara kuantitas personel, terdapat korelasi antara tingginya beban kerja dengan penurunan reliabilitas teknis serta pemeliharaan alat. Selain itu, defisiensi performa juga merambah pada unit Pengembangan Usaha, Keuangan, serta



Tata Usaha dan Umum melalui parameter rendahnya kreativitas serta ketidakefektifan administrasi dan pengelolaan sarana prasarana. Hasil observasi ini memvalidasi temuan pra-survei mengenai kesulitan staf dalam menjaga ritme kerja dan tekanan beban kerja yang signifikan. Sebagai konklusi, determinan utama yang mengintervensi penurunan produktivitas kerja di LPP TVRI Sumatera Utara Medan meliputi variabel disiplin kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang melingkupinya.

Berdasarkan observasi pendahuluan mengenai disiplin kerja, mayoritas staf telah menunjukkan kepatuhan terhadap regulasi organisasi dan jam operasional, namun hanya 50% pegawai yang memiliki kapasitas untuk menuntaskan tanggung jawab tambahan sesuai jadwal. Di sisi lain, data pra-survei terkait beban kerja mengidentifikasi bahwa 80% personel merasa tertekan oleh volume pekerjaan harian yang besar dengan tenggat waktu yang ketat, sementara 75% responden menganggap ekspektasi standar kinerja institusi berada pada level yang sangat tinggi. Realitas ini menunjukkan adanya diskrepansi antara beban tugas yang diamanahkan dengan kapasitas fungsional karyawan. Mengenai lingkungan kerja, kondisi fisik di LPP TVRI Sumatera Utara Medan dinilai cukup memadai, khususnya pada aspek akustik dan sirkulasi udara. Walaupun suasana kerja secara umum kondusif, sekitar setengah dari total responden merasa bahwa konfigurasi ruang kerja, ergonomi tata letak, serta estetika interior belum sepenuhnya mengakomodasi kenyamanan optimal. Hal tersebut menegaskan urgensi revitalisasi elemen fisik lingkungan kerja guna menstimulasi efektivitas dan produktivitas karyawan.

Temuan pra-survei dan tinjauan kontekstual menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pada LPP TVRI Sumatera Utara Medan secara signifikan berkorelasi dengan faktor disiplin, beban pekerjaan, serta atmosfer lingkungan kerja. Adanya residu permasalahan berupa keterlambatan administratif, beban tugas yang berat, dan keterbatasan infrastruktur menegaskan perlunya optimalisasi manajemen SDM yang lebih efektif. Oleh karena itu, pengkajian terhadap pengaruh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel menjadi agenda penelitian yang esensial. Studi ini diharapkan mampu menjadi rujukan dalam formulasi regulasi internal guna mengelevasi kualitas kinerja karyawan yang selaras dengan standar profesionalisme serta keberlanjutan organisasi di masa depan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Silaen et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kapabilitas personel dalam menuntaskan penugasan secara akuntabel guna mencapai standar hasil kerja yang telah diprestandardisasi secara kualitatif dan kuantitatif. Fenomena kinerja merupakan representasi unik dari perpaduan atribut personal, yang meliputi aspek kognitif (pengetahuan), psikomotorik (keterampilan), hingga afektif (motivasi dan sikap). Eksistensi sebuah organisasi sangat bergantung pada level produktivitas SDM-nya; kegagalan dalam menjaga performa dapat menghambat progresivitas perusahaan, sementara performa yang terakselerasi akan menjamin daya tahan organisasi di pasar global. Karyawan yang berprestasi tinggi cenderung memiliki orientasi pada tujuan yang realistis, komitmen organisasional yang tinggi, serta kecakapan dalam perencanaan strategis di level operasional. Adapun instrumen yang digunakan untuk memantau kinerja tersebut meliputi efektivitas kerja, kuantitas hasil, kualitas akhir, serta kepatuhan terhadap jadwal penyelesaian (timeline).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan komponen krusial yang mencerminkan komitmen individu dalam mengemban kewajiban profesional untuk mendukung visi organisasi (Khaeruman et al., 2021). Secara konseptual, fenomena ini melibatkan keselarasan perilaku karyawan dengan norma dan peraturan yang berlaku, disertai kesadaran akan risiko hukum atau administratif apabila terjadi deviasi. Melalui penegakan disiplin yang sistematis, sebuah entitas mampu mengakselerasi pencapaian target kerja melalui pemanfaatan sumber daya yang lebih teratur. Sebagaimana dijelaskan oleh Khaeruman et al. (2021), tingkat kedisiplinan staf dikonstruksikan oleh variabel eksternal seperti keadilan kompensasi, keteladanan dari jajaran manajemen, efektivitas supervisi, sanksi yang tegas, serta perhatian terhadap kebutuhan kesejahteraan. Dimensi untuk mengevaluasi disiplin ini dapat ditinjau dari aspek presensi, ketaatan pada prosedur standar, produktivitas selama jam kantor, dan penyelesaian kewajiban secara tepat waktu. Konsistensi dalam memelihara kedisiplinan pada akhirnya akan menumbuhkan kultur kerja yang tertib dan berorientasi pada performa unggul.

Beban Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, beban kerja merupakan elemen vital yang berkorelasi erat dengan alokasi kebutuhan personal serta efisiensi operasional organisasi (Utami et al., 2020). Konsep ini merujuk pada akumulasi tugas dan tanggung jawab pada setiap unit kerja yang wajib dituntaskan dalam kurun waktu spesifik, baik melalui aktivitas fisik maupun kognitif. Ketidakseimbangan

beban kerja dapat memicu konsekuensi serius; beban yang melampaui kapasitas individu berisiko menyebabkan kelelahan kronis dan *overstress*, sedangkan beban yang tidak memadai dapat menimbulkan kejenuhan atau *understress*, di mana keduanya berujung pada degradasi performa (Agatha, 2020). Dinamika beban kerja dipengaruhi oleh variabel internal berupa kondisi fisiologis dan psikis individu, serta variabel eksternal yang mencakup tuntutan tugas, struktur organisasi, dan tekanan lingkungan kerja. Utami et al. (2020) mengklasifikasikan faktor eksternal ke dalam karakteristik tugas, pola pengorganisasian kerja, serta lingkungan fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis, sementara faktor internal berfokus pada kondisi somatik dan psikologis karyawan. Pengukuran terhadap beban kerja dapat diidentifikasi melalui indikator target capaian, situasi pelaksanaan tugas, serta standar operasional yang telah ditetapkan (Rumawas et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Afandi (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai totalitas kondisi di sekitar area kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kenyamanan serta efisiensi personel. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sedarmayati (2021) dan Saydam (2020) mengemukakan bahwa variabel lingkungan ini mencakup fasilitas fisik serta dimensi nonfisik yang secara simultan memengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja. Penciptaan lingkungan yang kondusif sangat krusial karena mampu membangun atmosfer yang aman dan suportif, sehingga memicu optimalisasi kinerja individu dan produktivitas institusi secara menyeluruh. Lebih spesifik, Winarsih et al. (2020) menguraikan bahwa lingkungan kerja melibatkan ketersediaan peralatan, material, metodologi, serta pengaturan sistem kerja yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap eksekusi tugas. Menurut Pusparani (2021), terdapat dua dimensi utama dalam lingkungan kerja: fisik dan nonfisik. Aspek fisik meliputi variabel lingkungan seperti intensitas cahaya, regulasi suhu, kelembapan, ventilasi, tingkat kebisingan, estetika warna, faktor keamanan, serta ergonomi ruang gerak, sementara dimensi nonfisik menitikberatkan pada keharmonisan relasi sosial antara pimpinan, bawahan, dan sejawat (Winarsih et al., 2020). Afandi (2021) menegaskan bahwa seluruh aspek ini merupakan indikator vital dalam mengukur kualitas lingkungan kerja, mengingat kondisi lingkungan yang suboptimal berisiko mendegradasi kenyamanan dan efektivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini untuk memverifikasi secara empiris hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan desain ini bertujuan untuk menghasilkan data objektif melalui proses kuantifikasi variabel dan analisis statistik yang presisi. Penelitian berlokasi di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sumatera Utara Medan dan berlangsung dari Oktober 2025 sampai Januari 2026. Dengan menetapkan seluruh staf sebagai unit analisis, penelitian ini menarik sampel dari total populasi 203 individu menggunakan metode *probability sampling* melalui teknik *proportionate stratified random sampling*. Langkah ini diambil guna memastikan keterwakilan setiap unit kerja secara proporsional. Penentuan ukuran sampel mengacu pada formula Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203(0,1)^2}$$

$$n = \frac{203}{3,03}$$

$$n = 66,97$$

$$n = 67 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Data primer dihimpun melalui kuesioner berskala Likert, yang diperkuat dengan data sekunder hasil studi pustaka dan dokumen resmi organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Guna menjamin kualitas data, instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Selain itu, serangkaian uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*) dilakukan untuk

872 | Melly Febrianti, Samrin, Saimara A.M Sebayang; *The Effect Of Work Discipline, Work Load And Work Environment...*



memenuhi kriteria ekonometrika. Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), sementara koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan varians pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Pelaksanaan uji validitas bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan instrumen penelitian dalam menangkap substansi variabel yang diteliti secara tepat. Melalui tahapan ini, peneliti berupaya memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner telah memenuhi parameter validitas yang ditetapkan. Hal ini sangat krusial guna menjamin bahwa alat pengumpulan data yang digunakan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi dalam mendukung analisis ilmiah.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Butir Kuesioner	Corrected Item-Total		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Disiplin Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0.390	0.30	Valid
	Pernyataan 2	0.311	0.30	Valid
	Pernyataan 3	0.565	0.30	Valid
	Pernyataan 4	0.576	0.30	Valid
	Pernyataan 5	0.389	0.30	Valid
	Pernyataan 6	0.439	0.30	Valid
	Pernyataan 7	0.397	0.30	Valid
	Pernyataan 8	0.555	0.30	Valid
Beban Kerja (X_2)	Pernyataan 1	0.393	0.30	Valid
	Pernyataan 2	0.332	0.30	Valid
	Pernyataan 3	0.590	0.30	Valid
	Pernyataan 4	0.381	0.30	Valid
	Pernyataan 5	0.320	0.30	Valid
	Pernyataan 6	0.312	0.30	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	Pernyataan 1	0.337	0.30	Valid
	Pernyataan 2	0.498	0.30	Valid
	Pernyataan 3	0.381	0.30	Valid
	Pernyataan 4	0.495	0.30	Valid
	Pernyataan 5	0.481	0.30	Valid
	Pernyataan 6	0.318	0.30	Valid
	Pernyataan 7	0.653	0.30	Valid
	Pernyataan 8	0.601	0.30	Valid

	Pernyataan 9	0.505	0.30	Valid
	Pernyataan 10	0.442	0.30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0.496	0.30	Valid
	Pernyataan 2	0.492	0.30	Valid
	Pernyataan 3	0.480	0.30	Valid
	Pernyataan 4	0.580	0.30	Valid
	Pernyataan 5	0.570	0.30	Valid
	Pernyataan 6	0.382	0.30	Valid
	Pernyataan 7	0.414	0.30	Valid
	Pernyataan 8	0.424	0.30	Valid

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Reliabilitas Data

Pelaksanaan uji reliabilitas bertujuan untuk memverifikasi sejauh mana perangkat penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan. Instrumen penelitian dianggap memenuhi kriteria reliabilitas jika mampu memproduksi data yang stabil secara periodik, yang menjamin bahwa temuan tersebut dapat dipercaya untuk keperluan inferensi ilmiah. Dengan tercapainya standar reliabilitas ini, data yang dikumpulkan dipastikan memiliki akurasi yang memadai untuk dijadikan basis interpretasi dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,756	8	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,650	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,795	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,773	8	Reliabel

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Data yang dipaparkan dalam Tabel 3 mengonfirmasi bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel mencakup Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), serta Produktivitas Kerja (Y) secara konsisten melampaui nilai ambang batas 0,60. Secara spesifik, tingkat reliabilitas variabel tersebut tercatat sebesar 0,756 untuk Disiplin Kerja, 0,650 untuk Beban Kerja, 0,795 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,773 untuk Produktivitas Kerja. Temuan ini memberikan indikasi kuat mengenai konsistensi internal instrumen, sehingga seluruh butir pernyataan diklasifikasikan sebagai reliabel dan memiliki kualifikasi yang memadai untuk digunakan dalam proses perolehan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

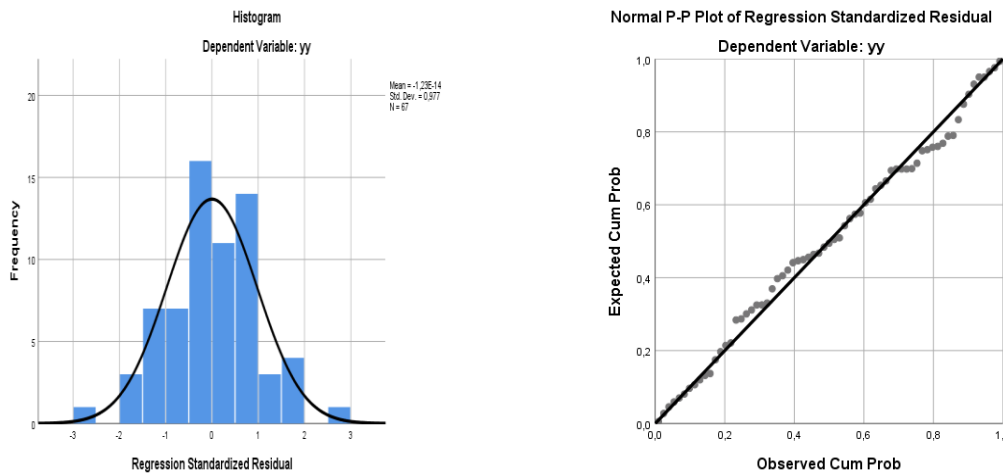
Implementasi uji asumsi klasik dalam studi ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa model regresi yang diterapkan telah selaras dengan parameter statistik yang disyaratkan, guna menjamin keabsahan hasil analisis. Serangkaian prosedur evaluasi asumsi dasar dalam penelitian ini melibatkan pengujian terhadap aspek normalitas, identifikasi multikolinearitas, serta deteksi heteroskedastisitas. Langkah ini sangat krusial agar estimasi yang dihasilkan dari model regresi bersifat tidak bias dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Normalitas Data

Penerapan uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah sebaran data dalam model regresi telah sesuai dengan kaidah distribusi normal. Hal ini dikarenakan pemenuhan asumsi normalitas merupakan sebuah persyaratan fundamental dalam statistika guna menjamin bahwa hasil analisis yang dihasilkan memiliki tingkat presisi dan validitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



Gambar 1. Uji Normalitas Metode Histogram dan Scatterplot P-P PLOT



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Hasil evaluasi normalitas menunjukkan bahwa residual model regresi mengikuti kaidah kurva normal, sebagaimana terindikasi dari sebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal pada Normal P–P Plot. Indikasi grafis ini mengonfirmasi bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model layak diaplikasikan untuk analisis inferensial lebih lanjut. Selain melalui metode visual, keabsahan distribusi data residual juga divalidasi dengan uji Kolmogorov–Smirnov berdasarkan kriteria probabilitas. Dalam konteks ini, data diakui berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. yang diperoleh lebih besar dari konstanta 0,05. Namun, jika perolehan signifikansi kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap menyimpang dari prinsip normalitas.

Tabel 4. Hasil Tes Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		67
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,66806936
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,070
	<i>Positive</i>	,070
	<i>Negative</i>	-,055
<i>Test Statistic</i>		,070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Melalui pengujian statistik menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, diperoleh koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 pada data residual. Mengingat angka tersebut melampaui ambang batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini bersifat normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini memberikan legitimasi bagi peneliti untuk melanjutkan tahapan analisis ke tingkat regresi linear serta melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan penelitian.

Uji Multikolinieritas Data

Analisis multikolinieritas dilakukan untuk memitigasi risiko ketidakstabilan pada model regresi yang dapat mengaburkan makna hubungan antarvariabel. Prosedur identifikasi dalam studi ini bersandar pada evaluasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan terjangkau

masalah multikolinearitas jika hasil perhitungan menunjukkan nilai Tolerance yang lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF yang melebihi konstanta 10. Sebaliknya, jika kriteria tersebut tidak terpenuhi, maka model dianggap bebas dari gangguan hubungan linear antarvariabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Data Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	3,610	1,282		2,816	0,006		
Disiplin Kerja (X ₁)	0,432	0,032	0,570	13,540	0,000	0,864	1,158
Beban Kerja (X ₂)	0,176	0,033	0,224	5,413	0,000	0,888	1,126
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,274	0,026	0,473	10,700	0,000	0,783	1,277

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

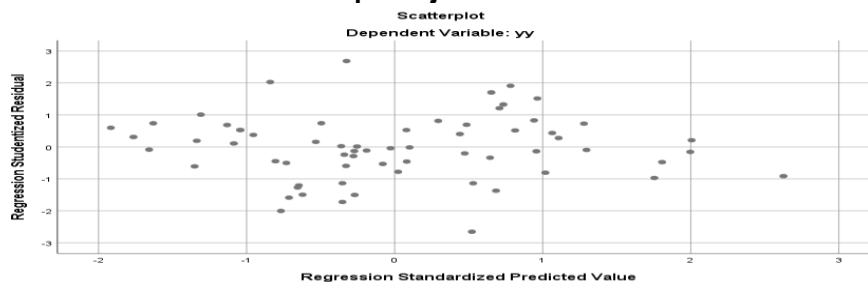
Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Mengacu pada data yang tersaji dalam Tabel 4, hasil pengujian multikolinearitas mengonfirmasi bahwa seluruh variabel independen mencakup Disiplin Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) menunjukkan nilai Tolerance yang melampaui 0,10 serta koefisien Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih rendah dari 10. Secara mendetail, variabel-variabel tersebut mencatatkan nilai Tolerance dalam rentang 0,783 hingga 0,888, dengan nilai VIF yang terdistribusi antara 1,126 sampai 1,277. Temuan ini membuktikan absennya korelasi antarvariabel bebas yang ekstrem, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi kualifikasi untuk prosedur analisis statistik berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas Data

Tujuan utama dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk memverifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Mengingat model yang valid mensyaratkan tidak adanya fenomena ini, maka dilakukan pemeriksaan melalui analisis distribusi pada grafik scatterplot. Analisis tersebut menitikberatkan pada pola hubungan antara variabel ZPRED (nilai prediksi dependen) dan SRESID (nilai residual). Ketiadaan pola tertentu dalam sebaran titik pada grafik tersebut akan menjadi indikator bahwa model regresi telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Data



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Regresi Linear Berganda

Penggunaan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini ditujukan untuk mengevaluasi bagaimana berbagai variabel independen memengaruhi satu variabel dependen. Melalui prosedur analisis ini, dapat ditentukan dimensi serta arah pengaruh dari masing-masing variabel independen, baik secara kolektif maupun mandiri, terhadap variabel dependen yang dianalisis. Kapasitas analitis ini memungkinkan penarikan kesimpulan mengenai sejauh mana variabel-variabel tersebut berperan dalam menjelaskan variansi pada variabel terikat yang diteliti.



Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Bergada Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	3,610	1,282		2,816	0,006		
Disiplin Kerja (X ₁)	0,432	0,032	0,570	13,540	0,000	0,864	1,158
Beban Kerja (X ₂)	0,176	0,033	0,224	5,413	0,000	0,888	1,126
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,274	0,026	0,473	10,700	0,000	0,783	1,277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Parsial (Uji t)

Analisis parsial melalui uji t diaplikasikan guna menguji hipotesis mengenai pengaruh individu dari masing-masing prediktor terhadap variabel terikat. Tujuan utama dari tahapan ini adalah untuk menentukan apakah pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel independen bersifat nyata secara statistik. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh terhadap tingkat kepercayaan tertentu, sehingga tingkat keandalan masing-masing variabel dalam model regresi dapat teruji secara akurat.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	3,610	1,282		2,816	0,006		
Disiplin Kerja (X ₁)	0,432	0,032	0,570	13,540	0,000	0,864	1,158
Beban Kerja (X ₂)	0,176	0,033	0,224	5,413	0,000	0,888	1,126
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,274	0,026	0,473	10,700	0,000	0,783	1,277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Simultan (Uji F)

Guna mengevaluasi signifikansi pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakanlah prosedur uji F. Fungsi utama dari analisis simultan ini adalah untuk menentukan tingkat ketepatan (goodness of fit) model regresi yang diaplikasikan. Melalui tahapan ini, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel independen dalam model ini mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen secara simultan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276,552		92,184	197,156	0,000 ^b
Residual	29,457	3	0,468		
Total	306,009	6			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Contant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,951 ^a	0,904	0,899	0,68379	0,904	197,156	3	63	0,000
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1									
b. Dependent Variable: yY									

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan perolehan statistik pada Tabel 9, didapatkan nilai Adjusted R^2 senilai 0,899. Hal ini mengonfirmasi bahwa sebesar 89,9% perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan melalui faktor Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Sebaliknya, sisa proporsi sebesar 10,1% diatribusikan kepada faktor-faktor eksternal di luar ruang lingkup penelitian saat ini. Temuan ini membuktikan bahwa kerangka regresi yang disusun memiliki keandalan yang sangat tinggi dalam menginterpretasikan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Pembahasan**Dampak Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t secara parsial mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja (X_1) berperan sebagai determinan positif dan signifikan bagi Kinerja Karyawan (Y). Bukti empiris ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,432 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan kepatuhan pegawai terhadap SOP, manajemen waktu, dan tanggung jawab profesional secara linear akan mengelevasi produktivitas organisasi. Hal ini memvalidasi teori Khaeruman et al. (2021) yang memosisikan kedisiplinan sebagai pilar utama keteraturan dan efisiensi operasional. Maka, penguatan regulasi perilaku menjadi instrumen krusial dalam menjaga stabilitas performa.

Dampak Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara parsial, pengujian statistik (uji t) membuktikan bahwa Beban Kerja (X_2) memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan koefisien regresi 0,176 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), data ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan yang terukur justru bertindak sebagai katalisator produktivitas. Temuan ini mendukung argumentasi Utami et al. (2020) mengenai beban kerja sebagai stimulan motivasi yang konstruktif. Walaupun demikian, organisasi perlu melakukan supervisi terhadap alokasi tugas guna menghindari kelelahan mental dan fisik yang dapat mendegradasi kualitas SDM.

Dampak Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui analisis uji t, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) ke arah positif. Perolehan koefisien regresi sebesar 0,274 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menegaskan bahwa atmosfer kerja yang kondusif baik dari aspek fasilitas fisik maupun dinamika sosial merupakan faktor pendorong kenyamanan kerja. Hal ini selaras dengan pandangan Sedarmayati (2021) serta Afandi (2021) bahwa ruang kerja yang aman dan kolaboratif sangat efektif dalam memaksimalkan fokus pegawai. Oleh sebab itu, investasi pada ekosistem kerja yang suportif menjadi urgensi strategis perusahaan.

Analisis Simultan Disiplin, Beban, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji F, diketahui bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara integratif memberikan pengaruh signifikan terhadap output kerja pegawai. Hal tersebut divalidasi oleh nilai F-hitung 197,156 (sig. 0,000), yang menunjukkan reliabilitas model dalam memproyeksi kinerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,899 mengindikasikan bahwa 89,9% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 10,1% dipengaruhi oleh variabel di luar cakupan studi. Hasil ini memperkuat tesis Wibowo (2019), Sedarmayati (2021), serta Rivai & Sagala (2019) tentang pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPP TVRI Sumatera Utara Medan. Hasil uji t mengidentifikasi Disiplin Kerja sebagai variabel dengan kontribusi paling dominan, diikuti oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dalam memicu produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan kepatuhan terhadap SOP, alokasi pekerjaan yang terukur, dan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman merupakan instrumen krusial bagi kemajuan organisasi. Secara statistik, uji F dan nilai koefisien determinasi memvalidasi bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu memprediksi 89,9% variansi kinerja, sedangkan residu sebesar 10,1% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Konsekuensinya, upaya penguatan kinerja institusi memerlukan strategi integratif yang mensinergikan manajemen kedisiplinan, keseimbangan volume kerja, serta pengondisian lingkungan kerja yang kondusif guna mencapai target performa yang optimal.

Saran

Sebagai langkah strategis, manajemen LPP TVRI Sumatera Utara Medan hendaknya memelihara konsistensi disiplin kerja dengan mengedepankan pengawasan yang efektif serta keteladanan dari jajaran pimpinan dalam ekosistem kerja yang adil. Sinkronisasi antara beban pekerjaan dengan kompetensi individu menjadi krusial untuk mencegah penurunan produktivitas yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan. Di samping itu, penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis dan harmonis perlu dipertahankan sebagai katalisator motivasi. Dari aspek pengembangan ilmu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel determinan lainnya yang belum terangkum dalam model ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, guna menghasilkan analisis yang lebih komprehensif. Penggunaan instrumen penelitian yang lebih bervariasi pada objek yang berbeda akan sangat bermanfaat dalam memvalidasi generalisasi temuan serta memperkaya diskursus mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Danim, S. (2016). *Kinerja staf dan organisasi*. Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Samrin, Noviani, & Arifin, D. (2022). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Samrin, R. A. (2023). *Merumuskan dan Menerapkan Strategi SDM Untuk Keunggulan Kompetitif*. (M. Yusuf, Penyunt.) Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Samrin, S., Sinto, S., & Syahputra, J. (2024). *Kewirausahaan*. PT Tri Selaras Cendekia
- Saydam, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.)*.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta. Sumber Daya Manusia. Irma Yuliana. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Khaeruman, K., Susanti, E., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 15–24.
- Mirdhatillah, M., Sebayang, S. A., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1153-1164.
- Pusparani, P. (2021). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Ramadhan, H. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). Analysis of leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 569-575.
- Ramdani, M. S., Samrin, S., & Wahyono, T. (2023). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN PERSERO. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 662-666.

- Sahira, T. P., Nasution, F. A., & Sebayang, S. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 288-299.
- Samrin, S. (2022). PENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP TINGKAT UPAH PADA PENGOLAHAN INDUSTRI KOPRA (STUDI KASUS DI DESA RUMBA-RUMBA KABUPATEN KONAWE SELATAN). *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 1(01), 1-17.
- Samrin, S. (2025). Analysis Of Factors Affecting The Improvement Of Farmer Group Performance In Deli Serdang Regency. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 1019-1030.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Sebayang, S., Yanti, E. D., Taufik, M., & Syukri, I. (2024). Edukasi Penerapan Budaya Risiko di Bumdes Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Abditeknika Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 127-132.
- Silaen, N. R., Suryani, E., & Putri, D. E. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 45–56.
- Sumitra, I., Lestari, S., & Hidayat, R. (2023). Analisis kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 98–107.
- Susilo, A., Prasetyo, A., & Nugroho, R. (2024). Kinerja karyawan dan implikasinya terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 1–12.
- Utami, R. N., Wibowo, A., & Lestari, D. (2020). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 67–78.
- Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol, 7, N0-2*.
- Wardhani, A. P., & Sebayang, S. A. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II SEI Semayang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(4), 1679-1692.
- Winarsih, S., Nugraha, A., & Prakoso, B. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 33–42.
- Yohanson, R., Sitanggung, N., & Putra, D. (2021). Peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(1), 21–30