

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API PROPERTI MANAJEMEN (KAPM): PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Indah Deya Ramadhan<sup>1\*</sup>, Jumawan<sup>2</sup>, Fahmi Sahlan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202010325369@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325369@mhs.ubharajaya.ac.id) , [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id),  
[fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id)

### \*Corresponden Author

---

#### ARTICLE INFO

*Keywords:* Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

*Received :* 14, July 2024

*Revised :* 21, July 2024

*Accepted:* 28, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM): Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja. Dalam jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh karena diambil dari seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, total sebanyak 80 responden pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM). Untuk mengetahui hasil penelitian, data diolah dengan menggunakan software SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas. Uji regresi berganda setelah itu ada uji hipotesis yang terdiri dari uji, Uji f dan koefisien determinasi. Terdapat kesimpulan dari penelitian ini variabel independen yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa data ini baik dalam memprediksi kinerja pegawai. Sehingga, ketiga variabel independen tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

---

### PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia saat ini sedang mengalami masa globalisasi dan modernisasi dengan kemajuan yang dicapai. Masyarakat Indonesia harus menghadapi segala macam tantangan, terutama kebutuhan masyarakat untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dengan segala keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Ditengah kemajuan tersebut, organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mengikuti kemajuan dan perkembangan yang ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu kunci persaingan antar organisasi dalam memberi layanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi dapat menjadi modal utama bagi suatu perusahaan yang dapat menunjang modal utama bagi suatu perusahaan yang dapat menunjang kemajuan organisasi di masa depan. Keberadaan sumber daya

manusia yang berkualitas dapat menentukan kualitas personal yang akan berperan penting dalam perkembangan organisasi selanjutnya, persaingan yang terjadi mempengaruhi cara kerja organisasi. Hal ini disebabkan adanya keinginan setiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerja (Apriliani et al., 2023).

Dalam perkembangan era globalisasi ini banyak permasalahan yang dihadapi salah satu permasalahan yang dihadapi adalah pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus, namun tidak didukung oleh lapangan kerja, juga perusahaan dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak, namun perusahaan gagal memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusianya. Hal ini dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Sumber daya manusia ini menjadi faktor penting dari organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun operator perkeretaapian. SDM sebagai kunci yang menentukan perkembangan pada perubahan perusahaan dengan pelayanan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai puncak keberhasilan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

PT. Kereta Api Properti Manajemen menerapkan program pengembangan sumber daya manusia yang sistematis untuk lebih mengembangkan karyawannya sejalan dengan tujuan utama perusahaan dalam menyediakan layanan transportasi kereta api yang berorientasi pada pelanggan. Hal ini memastikan seluruh karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan ketenagakerjaan yang berkualitas tinggi, dapat memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja (Armstrong, 2008).

Berdasarkan perkembangan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdapat kompetensi dasar, keahlian teknik, kemampuan menyelesaikan masalah dan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua tindakan pegawai, termasuk pelaksanaan tugasnya harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk ketertiban ditempat kerja, pegawai harus tiba dan pulang tepat waktu untuk melaksanakan tugasnya sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Yantika et al., 2018). Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2011).

Berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat faktor internal yang berkaitan dengan kepribadian seseorang, sedangkan terdapat faktor eksternal yang berkaitan dengan mempengaruhi penampilan seseorang seperti perilaku, cara pandang dan aktivitas rekannya, atasan maupun bawahannya dan lingkungan kerjanya sebagai tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat tabel penelitian penilaian kinerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2021-2023 sebagai berikut :

Tabel Penilaian Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2021-2023.

Kategori	Jumlah	Tahun	2021	Tahun	2022	Tahun	2023
	Pegawai	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tidak Baik	120	3	2,50	3	2,50	5	4,17

Kurang Baik	120	6	5,00	7	5,83	10	8,33
Cukup Baik	120	29	24,17	28	23,33	31	25,83
Baik	120	82	68,33	82	68,33	74	61,67

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM)

Tabel diatas menjelaskan kondisi kinerja pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta. Pada tahun 2021 kinerja pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta dalam kategori baik sebesar 68,33%, pada tahun 2022 dalam kategori baik 68,33%, dan pada tahun 2023 dalam kategori baik sebanyak 61,67%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta.

Berdasarkan fenomena hal tersebut kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai yang memadai untuk meningkatkan kinerja mereka seperti, sistem penilaian kinerja yang tidak efektif dalam memberikan umpan balik yang akurat dan adil tentang kinerja pegawai. Akan tetapi keterampilan dan kompetensi yang tidak memadai pegawai ini tidak memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Kinerja pegawai kurang termotivasi dan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi yang ingin dicapai.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaan diharapkan pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang dibebankan kepadanya, baik itu standar kuantitas hasil, kualitas hasil dan juga waktu pengerjaan. Artinya pegawai mampu mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Suatu kinerja yang tidak baik apabila dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kuantitas hasil dan kualiyas hasil (Fitriani et al., 2022).

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

(M. Lestari et al., 2021) Mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu baik pengetahuan keterampilan dan semangat kerja melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir agar dapat membantu kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

### Disiplin Kerja

Menurut Saputri & Ayuningtias (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses pelatihan pegawai yang bertujuan untuk membentuk tingkah laku dan sikap pegawai dengan tujuan agar kegiatan didalam perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada masing-masing perusahaan

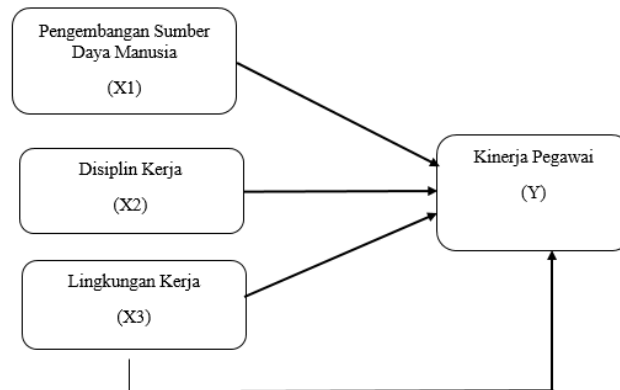
### Lingkungan Kerja

Menurut Sunarsi et al (2020) lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pegawai mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan merupakan factor yang menentukan bagaimana seorang pegawai berperilaku.

## Kinerja Pegawai

Menurut Erri & Fajrin (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*job performance*) adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai peraturan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah dilakukan olehnya.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Menurut A. S. Wibowo & Kusmiyanti (2021) Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Bukit et al (2017) Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Indikator pengukuran Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip dari penelitian Lusianita (2021) dan Yosepa et al (2020). Antara lain sebagai berikut: Prestasi Kerja, Absensi, Tingkat kerja sama, Motivasi dan Kepribadian  
H1: Diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja di PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM).

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai dan taat terhadap apa pun yang terjadi dan dilakukan disekitarnya serta terhadap kemungkinan melakukan hal tersebut sepanjang mengabaikan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ibrahim & Eviyanti, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan (Susanto, 2019) menegaskan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Ibrahim & Eviyanti (2020), disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengaruh beberapa penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM).

Menurut Danang Sunyoto et al (2015:38) lingkungan kerja yakni komponen yang penting saat pekerja mengalami aktivitas pekerjaannya. Dengan perhatikan lingkungan kerja yang bagus atau menumbuhkan situasi tempat kerja serta dapat mengasih motivasi dalam bekerja, dengan begitu dapat memberikan dampak besar pada kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Pengertian yang di sampaikan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa : "Lingkungan kerja yaitu semua perlengkapan dan material yang tengah digunakan,

dimana lingkungan dimana seseorang yang bekerja, serta peraturan kerja tepat bagi seseorang ataupun bagi tim.”

H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM).

Nugraha (2016) Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT KAPM . Dan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi pelatihan yang secara langsung dan pengembangan sumber daya manusia secara langsung mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ecco.

H4: Diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM).

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dalam penelitian kuantitatif bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Rony, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh (*sensus*) yaitu seluruh pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen dijadikan sampel penelitian sebanyak 80 orang. Penelitian ini menemukan beberapa hal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada umumnya pelaksanaannya. Penelitian ini membahas sejauh mana pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi implementasi yang representative.

## HASIL

Uji reliabilitas pada penelitian ini, sebuah instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Pada penelitian ini, uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0,959	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,911	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,954	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 2024

Berdasarkan Tabel diatas yang menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.959, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.936, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.915, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan sebesar 0.954. Oleh karena itu, pernyataan yang ada pada penelitian ini dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau konsisten karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data dalam variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mengetahui berdistribusi normal dilakukan dengan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37879078
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.039
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat multikolinearitas antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan pada kolom *Tolerance* dan kolom VIF (*Variance Inflated Factors*). Jika VIF < 10 dan *Tolerance value* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel dibawah berikut ini:

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0.161	6.202	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.264	3.791	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.296	3.382	Tidak Terjadi Multikolinearitas

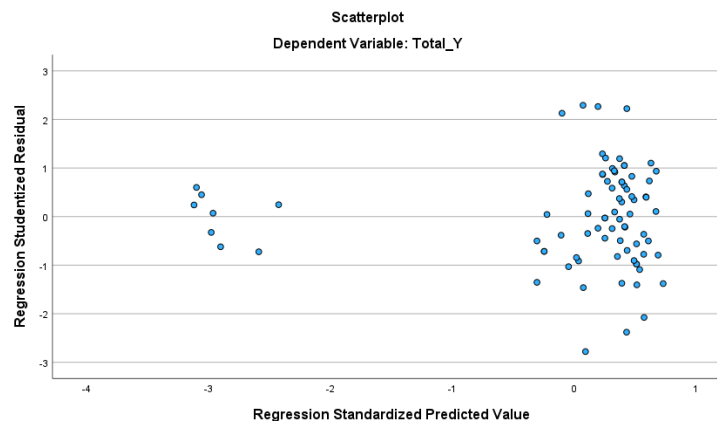
Sumber: data diolah SPSS 2024

Berdasarkan Tabel diatas yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas, tujuan dari uji ini adalah untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji ini ditunjukkan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF untuk variabel X1 adalah 6.202, untuk X2 adalah 3.791, dan untuk X3 adalah 3.382, sementara nilai Tolerance masing-masing adalah 0.161 untuk X1, 0.264 untuk X2, dan 0.296 untuk X3. Berdasarkan kriteria bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance  $> 0.1$  dan VIF  $< 10$ , hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas yang signifikan. Semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0.1 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas yang dapat mempengaruhi keakuratan model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tidak tersebar secara acak di sekitar angka 0, melainkan cenderung mengelompok pada sisi kanan grafik, dengan sebagian besar titik-titik berada di atas sumbu horizontal dan beberapa di bawah. Pola ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, karena penyebaran titik-titik data tidak acak dan membentuk pola tertentu. Dengan demikian, terdapat indikasi kuat bahwa model regresi mengalami heteroskedastisitas, sehingga mungkin diperlukan uji Glejser atau metode lain untuk mengkonfirmasi dan mengatasi masalah ini.

Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.436	1.671		-.261	.795		
TOTAL_X1	.699	.074	.709	9.495	.000	.161	6.202
TOTAL_X2	.337	.111	.178	3.045	.003	.264	3.791
TOTAL_X3	.179	.085	.116	2.103	.039	.296	3.382

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: data diolah SPSS 2024

Nilai t tabel untuk data 80 responden, jumlah variable sebanyak 4 variabel dengan tingkat signifikan 0,05 (uji dua arah) dan dengan rumus derajat bebas atau degree of freedom (df), yaitu  $df = n - 2 = 80 - 2 = 78$ . Dari df 78 dan  $\alpha = 0,05$ , maka t tabelnya sebesar 1.664 hasil pengolahan data pada table diatas lihat bagian Coefficients, diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar 9,495 sedangkan nilai tabel sebesar 1.664. Maka dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $9,495 > 1.664$ . Dengan ini  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar 3,045, sedangkan nilai t tabel sebesar 1.664 dengan ini  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima.
3. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar 2,103, sedangkan nilai t tabel sebesar 1.664 dengan ini  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima.

Uji f (Simultan)

Uji f bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam persamaan regresi secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat dari nilai Sig. < 0,05 dan nilai f hitung > ftabel. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh output sebagai berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6095.167	3	2031.722	345.413	.000 <sup>b</sup>
	Residual	447.033	76	5.882		
	Total	6542.200	79			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: data diolah SPSS 2024



Berdasarkan Tabel yang menunjukkan hasil uji f (ANOVA) untuk model regresi, diperoleh nilai f sebesar 345.413 > f tabel sebesar 3,12 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien R-Square digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam variabel dependen dipengaruhi oleh variasi dalam variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat ditemukan dalam tabel yang tersedia:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.932	.929	2.425

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: data diolah SPSS 2024

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,929 menunjukkan bahwa 92,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Adjusted R Square sebesar 0,929 memberikan nilai yang sedikit lebih rendah, yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dalam model, menunjukkan bahwa model ini sangat baik dalam memprediksi kinerja pegawai. Standar error dari estimasi sebesar 2,42529 menunjukkan rata-rata penyimpangan prediksi model dari nilai sebenarnya, yang relatif kecil, memperkuat bahwa model ini memiliki akurasi yang tinggi. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), mendapatkan hasil t-hitung sebesar 9,495 > 1,665 (T-tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai, H1 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K, 2021) dari uji t pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat memperkuat penelitian sebelumnya. Yang berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2), mendapatkan hasil t-hitung sebesar 3,045 > 1,665 (ttabel) dengan sig. 0,003 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H2 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). dari uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat memperkuat penelitian sebelumnya. Yang berarti bahwa bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bahwa peningkatan disiplin kerja berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan dapat

membantu perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan disiplin serta kinerja pegawai secara efektif.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X3), mendapatkan hasil t-hitung sebesar  $2,103 > 1,665$  (T-tabel) dengan sig.  $0,039 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H3 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Dari uji t lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat memperkuat penelitian sebelumnya. Yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji f, diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y), mendapatkan nilai f-hitung sebesar  $345,413 > f$  tabel sebesar  $3,12$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, H4 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Lusiana, M 2021). Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meskipun ada indikasi bahwa pengembangan SDM bisa berdampak pada kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini. Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan

## KESIMPULAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Apriliansi, S., Siallagan, E., & Tampubolon, F. R. S. (2023). Pengaruh Likuiditas dan Solvatibilitas Terhadap Kebijakan Dividen (Studi pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batubara). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 8111–8123.
- Armstrong, M. (2008). (2008). *Strategic Human Resource Management: A guide to action*. Kogan Page London and Philadelphia. New york University Press.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,. file. *C:/Users/Smile/Downloads/Manajemen Sumber Daya Manusia (PDFDrive. Com). Pdf*.
- Danang Sunyoto, S. H., SE, M. M., & Fathonah Eka Susanti, S. E. (2015). *Manajemen pemasaran jasa*. Media Pressindo.

- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570>
- Fauzan, R. (2022). Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 29(1), 61–73.
- Fitriani, D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47.
- Juniyati, R., & Syaifullah, S. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Triplus Hitech. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah* ....  
[https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/2984](https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2984)
- Laia, F., Duha, T., & Amaano, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan FenieliLaia1,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1)., 195–205.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- Laia S, Zagoto R, Fau Samanoi H, & Nias selatan, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 246–257.
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30–39.
- Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 202–211.
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(1), 109–126.
- Loliyana, R., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 429–432.
- Lusianita, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Umum dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 128–135.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Nurhaliza, I. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin. *Uniska*, 1(4), 1–15.
- Pandoyo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. In Media.
- Purwandari, R. D. (2022). Pengeruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Padasa Enam Utama. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Rony, Z. (2017). *Siap Fokus, Siap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi (jurus mudah gunakan metode kualitatif tipe studi kasus)*.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *EProceedings of Management*, 9(4).
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blogchain)*, 3(1), 11–17.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setyowati, R. D. E., Sos, S., & Yani Antariksa, S. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 16–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Syukron, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(3), 330–335.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396–405.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.