



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMARECON AGUNG TBK SERPONG

Widowati¹, Aan Purnama², Liawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dosen02503@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. This study aims to examine and analyze the effect of work environment, work discipline, and promotion on employee performance at PT. Summarecon Agung Tbk Serpong.

Methods. Methods this research uses the associative method. The population of this study were all employees of PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. The number of samples used as many as 65 respondents with saturated sampling technique. Data analysis method using Partial Least Square (PLS).

Findings. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Promotion has a positive and significant effect on employee performance. Work environment, work discipline, and promotion have a positive and significant effect on employee performance.

Implication. This study has proven that both partially and simultaneously independent variables have a positive and significant effect on employee performance, thus companies need to improve the work environment, work discipline, and good promotions to employees.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Promotion; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong.

Metode. Metode Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Penelitian ini telah membuktikan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan yang baik kepada karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Promosi Jabatan; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah instansi harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi instansi dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

PT. Summarecon Agung, Tbk. merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengembangan *real estate* dan mempunyai reputasi tinggi sejak 1975 serta memiliki sistem jenjang karir yang sudah *well-organized*. Perusahaan ini sudah menjadi salah satu pengembang properti terkemuka di Indonesia, khususnya pembangunan kota terpadu atau lebih dikenal dengan *township*. Visi PT. Summarecon Agung, Tbk. yaitu menjadi *Crown Jewel* diantara pengembang properti di Indonesia yang secara berkelanjutan memberikan nilai ekonomi yang optimal kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, serta juga berperan dalam menjaga lingkungan dan menjalankan tanggung jawab sosial.

Berikut ini adalah hasil kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pengumpulan data target dan realisasi penjualan rumah pada PT. Summarecon Agung, Tbk di Serpong.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan Rumah PT. Summarecon Agung, Tbk Serpong Periode 2018-2020

Tahun	2018	2019	2020
Target Penjualan	375 unit	446 unit	356 unit
Realisasi Penjualan	355 unit	415 unit	287 unit
	95%	93%	81%
Selisih	20 unit	31 unit	69 unit
	5,6%	7,5%	24,0%

Sumber : PT. Summarecon Agung, Tbk Serpong (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 sampai 2020 perusahaan belum mampu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan dan tahun 2020 penjualan menurun sebesar 24% menjadi 287 unit apabila dibandingkan tahun sebelumnya, hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal. Namun untuk target dan realisasi penjualan rumah PT. Summarecon Agung, Tbk Serpong menetapkan pencapaian target yang ditoleransi sebesar 95% sehingga target dibawah 95% dapat dikatakan kinerja karyawannya kurang baik. Dari sini dapat terlihat adanya kinerja karyawan yang belum maksimal dalam pencapaian target kerja perusahaan. Selain itu masih juga terlihat adanya penurunan pada realisasi penjualan dari tahun-tahun sebelumnya.

Adapun faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan pada PT. Summarecon Agung, Tbk Serpong diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri, disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern, (Sedarmayanti, 2016:121). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Amin (2016), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Gunastri dan Pradnyana (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Meimoon Ibrahim (2018) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Selain masalah lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:87) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Novriana *et al* (2015), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ardi dan Sukmasari (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Hasibuan dan Arnesih (2020) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2016:108) promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar. Dengan adanya Promosi Jabatan yang transparan berarti karyawan mendapatkan pengakuan atas kinerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengembangkan kreativitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatah dan Janah (2020), promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mandagi, Mananeke dan Taroreh (2017) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ibrahim (2018) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong.**

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Edison (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016), yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerja sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- e. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Lingkungan Kerja. Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Menurut Sutrisno (2016:116) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut”.

Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:45) adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi ruang kerja
 - 3) Tata letak ruang
 - 4) Dekorasi
 - 5) Kebisingan
 - 6) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - 1) Hubungan dengan pimpinan
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkunegara (2016:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:87) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:94) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

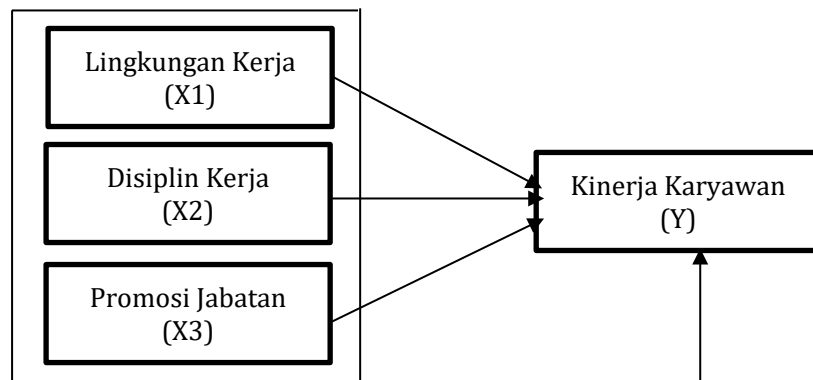
- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

- Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Promosi Jabatan. Hasibuan (2016:108) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Rivai (2015:199) promosi jabatan adalah “apabila karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Hasibuan (2016:111-113) merumuskan dimensi dan indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran
Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya. Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat promosi yang penting. Misalnya, untuk jabatan kasir pada umumnya syarat-syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan
- b. Loyalitas
Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Pendidikan
Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Summarecon Agung Tbk sebanyak 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) “sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 65 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali dan Latan (2017), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini pengujian PLS dilakukan dua tahap yaitu Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Uji Model Struktural (*Inner Model*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi *Measurement Outer Model*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut.

Tabel 2. Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,821	Valid
	LK2	0,696	Valid
	LK3	0,846	Valid
	LK4	0,700	Valid
	LK5	0,751	Valid
	LK6	0,849	Valid
	LK7	0,816	Valid
	LK8	0,764	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,771	Valid
	DK10	0,002	Tidak Valid
	DK2	0,803	Valid
	DK3	0,759	Valid
	DK4	0,801	Valid
	DK5	0,777	Valid
	DK6	0,858	Valid
	DK7	0,744	Valid
	DK8	0,709	Valid
DK9	0,690	Valid	
Promosi Jabatan	PJ1	0,783	Valid
	PJ2	0,922	Valid
	PJ3	0,935	Valid
	PJ4	0,756	Valid
	PJ5	0,954	Valid
	PJ6	0,906	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	PJ7	0,804	Valid
	PJ8	0,322	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,854	Valid
	KK10	-0,097	Tidak Valid
	KK2	0,867	Valid
	KK3	0,766	Valid
	KK4	0,867	Valid
	KK5	0,861	Valid
	KK6	0,937	Valid
	KK7	0,941	Valid
	KK8	0,836	Valid
	KK9	0,729	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas, terlihat bahwa indikator DK10, PJ8, dan KK10 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0.50. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihilangkan dari model. Berikut hasil *output* dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali.

Tabel 3. Hasil pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,821	Valid
	LK2	0,696	Valid
	LK3	0,846	Valid
	LK4	0,699	Valid
	LK5	0,751	Valid
	LK6	0,849	Valid
	LK7	0,816	Valid
	LK8	0,765	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,771	Valid
	DK2	0,802	Valid
	DK3	0,758	Valid
	DK4	0,801	Valid
	DK5	0,777	Valid
	DK6	0,858	Valid
	DK7	0,744	Valid
	DK8	0,711	Valid
Promosi Jabatan	DK9	0,691	Valid
	PJ1	0,790	Valid
	PJ2	0,922	Valid
	PJ3	0,937	Valid
	PJ4	0,748	Valid
	PJ5	0,955	Valid
	PJ6	0,904	Valid
Kinerja Karyawan	PJ7	0,803	Valid
	KK1	0,854	Valid
	KK2	0,867	Valid
	KK3	0,767	Valid
	KK4	0,867	Valid
	KK5	0,860	Valid
	KK6	0,936	Valid
	KK7	0,940	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	KK8	0,836	Valid
	KK9	0,729	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Promosi Jabatan
Disiplin Kerja	0,770			
Kinerja Karyawan	0,761	0,853		
Lingkungan Kerja	0,683	0,761	0,783	
Promosi Jabatan	0,704	0,841	0,666	0,869

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* \sqrt{AVE} untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,50 untuk model yang baik.

Tabel 5. *Average Variant Extracted* (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Lingkungan Kerja	0,612
3	Disiplin Kerja	0,592
4	Promosi Jabatan	0,755
5	Kinerja Karyawan	0,728

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, promosi jabatan, dan kinerja karyawan mempunyai nilai AVE sebesar > 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 6. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,909	0,926	Reliabel
Disiplin Kerja	0,914	0,929	Reliabel
Promosi Jabatan	0,945	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,952	0,960	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)
Nilai R-Square

Tabel 7. Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,851	0,720

Sumber: Data diolah (2022)

Model pengaruh variabel laten independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.851 termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan sebesar 85,1% sedangkan 24,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Uji Hipotesis Parsial

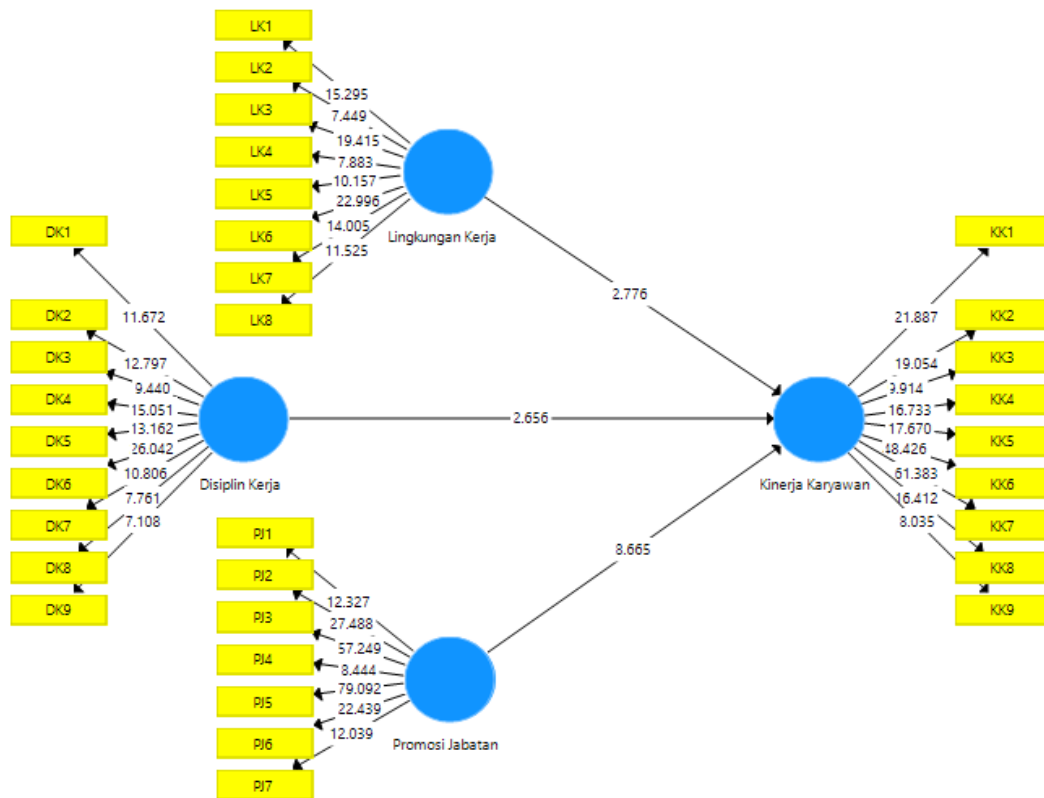
Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 2.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,228	0,224	0,082	2,776	0,006
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,221	0,232	0,083	2,656	0,008
Promosi Jabatan -> Kinerja Karyawan	0,572	0,568	0,066	8,665	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Hipotesis pertama. Lingkungan kerja mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar 2,776 > 1,96 dan nilai *P Values* 0.006 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hipotesis kedua. Disiplin kerja mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar 2,656 > 1,96 dan nilai *P Values* 0.008 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hipotesis ketiga. Promosi jabatan mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar 8,665 > 1,96 dan nilai *P Values* 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi promosi jabatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya jika promosi jabatan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Uji F Simultan

Untuk menguji pengaruh simultan dengan nilai F hitung. Adapun nilai F_{hitung} kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$ dimana k merupakan jumlah variable bebas, R^2 merupakan koefisien deteminasi, dan n merupakan jumlah sampel. Berdasarkan R Square diperoleh R^2 sebesar 0,730 (73%). Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 65 dengan taraf signifikansi α sebesar 5% maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,851 (65 - 3 - 1)}{(1 - 0,851)3}$$

$$F_{hitung} = \frac{51,911}{0,447} = 116,132$$

$F_{tabel} = F_{\alpha} (k, n-k-1) = F_{0,05} (3, 65-3-1) = F_{0,05} (3, 57) = 3,15$ (diperoleh dari Tabel F).

Karena F_{hitung} sebesar $116,132 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,15 maka H_0 ditolak, yang berarti secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,776 nilai *original sample* sebesar 0,228, dan nilai P Values sebesar 0.006. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Dewi dan Amin (2016), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Gunastri dan Pradnyana (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Meimoon Ibrahim (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,656, nilai original sample sebesar 0.221, dan nilai P Values sebesar 0.008. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novriana *et al* (2015), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ardi dan Sukmasari (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Hasibuan dan Arnesih (2020) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 8,665, nilai original sample sebesar 0.572, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatah dan Janah (2020), promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mandagi, Mananeke dan Taroreh (2017) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Meimoon Ibrahim (2018) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Promosi Jabatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ sebesar 116,132 \geq 3,15 maka H_0 ditolak, yang berarti secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Amin (2016), lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Juga diperkuat oleh penelitian Gunastri dan Pradnyana (2018) lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas, oleh karena itu diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti lebih banyak lagi perusahaan lain. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview.

6. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik promosi jabatan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan yang ada di perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank* 7 (2): 105–10.
- Edison, E., Yohny A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatah, A., & Janah, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 12-22.
- Gunastri, N.M., & Pradnyana, I.G.G.O. (2018). Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*. 9(2).
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Di Kabupaten Gorontalo Utara. Ideas Publishing.
- Kristin Kusuma Dewi, L., & Amin, R. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 37-44. doi:<https://doi.org/10.26905/jmdk.v4i2.497>
- Mandagi, A., Mananeke, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 5(3).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novriana, E., Alam, I. A., & Dunan, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 479–487.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rivai Zainal Veithzal. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.