

DISIPLIN KERJA, MUTASI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Aidila Fitri¹, Juarsa Badri², Yosep Eka Putra³, Romi Susanto⁴

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

^{3,4}Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

Corresponding Author: aidilafitriyusmn27@gmail.com¹, badri@akbpstie.ac.id², yosepekaputra@akbpstie.ac.id³, romisusanto@akbpstie.ac.id⁴

Article History

Received : 30-04-2023

Revised : 05-04-2023

Accepted : 08-04-2023

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Mutasi Jabatan

Keywords: Employee; Position Transfer; Work Discipline; Work Environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Mutasi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan atau responden. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear berganda dan hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji t. Dimana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 3,737 + 0,428(X1) + 0,511(X2) + 0,265(X3)$ dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,041 > 2,00856$) dengan hasil signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,047 < 0,05$) uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,903 > 2,00856$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,006 < 0,05$) dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,014 > 2,00856$) dengan hasil nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,049 < 0,05$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta mutasi jabatan berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, position transfer and work environment on employee performance at the PDAM of Padang Pariaman Regency. The sample in this study amounted to 54 employees or respondents. Data analysis techniques used were validity, reliability, normality test descriptive analysis, and t test. Where multiple linear regression yield $Y = 3,737 + 0,428(X1) + 0,511(X2) + 0,265(X3)$ and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2,041 > 2,00856$) with a significantly smaller value than alpha value ($0,047 < 0,05$) the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than the t-table ($2,903 > 2,00856$) with a significantly smaller

value than the alpha value ($0,006 < 0,05$) and the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2,014 > 2,00856$) with a significantly smaller value than alpha value ($0,049 < 0,05$). Research data were collected from respondent's results and analyzed by multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman seperti sekarang ini, berbagai perusahaan banyak menghadapi tuntutan untuk melakukan perbaikan dalam segala aspek agar dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkekrativitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia, rekrumen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja yang menuju pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk disiplin kerja, mutasi jabatan, dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005). Penilaian kinerja diyakini mampu menjadi suatu penilaian bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun karyawan yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal didalam perusahaan. Banyak perusahaan yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan tepercaya didalam bidangnya. Oleh itu hal ini tergantung pada pelaksananya yaitu karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah, dimana kinerja karyawan akan berdampak buruk terhadap

perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat daftar kinerja karyawan PDAM kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman

Kegiatan	Target			Realisasi		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bagian Umum dan Keuangan	100%	100%	100%	90%	93%	96%
Bagian Hubungan Langgan	100%	100%	100%	90%	91%	96%
Bagian Teknik	100%	100%	100%	93%	93%	95%
Bagian SPI (Satuan Pemeriksa Interen)	100%	100%	100%	90%	92%	96%
Bagian Litbang (Penelitian dan Pengembangan)	100%	100%	100%	92%	94%	96%

Sumber: PDAM Kabupaten Padang Pariaman

Pada tabel terlihat adanya target dan realisasi kinerja karyawan yang tidak mencapai 100%. Pada PDAM Kabupaten Padang Pariaman menetapkan persentase target kinerja karyawan 100%. Terlihat pada tahun 2019 realisasi bagian umum dan keuangan yaitu 90% mengalami peningkatan 3% ditahun 2020 serta di tahun 2021 mengalami peningkatan 3%. Pada tahun 2019 realisasi bagian hubungan langganan mengalami penurunan 1% dari 91% di tahun 2020 dan mengalami peningkatan 6% di tahun 2021. Pada tahun 2019 hingga 2020 bagian teknik tak mengalami peningkatan ataupun penurunan, namun pada tahun 2021 menunjukkan peningkatan 2%. Pada tahun 2019 realisasi bagian SPI (Satuan Pemeriksa Interen) mengalami penurunan 2% dari 92% tahun 2020 dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 yaitu 4%. Pada tahun 2021. Realisasi bagian Litbang (penelitian dan pengembangan) mengalami penurunan 2% dari 94% tahun 2020 dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 yaitu 2% dari 94% jadi 96%.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Obyek penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Padang Pariaman yaitu dijalan jambak Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman Sumatra Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh

anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2017). Jadi sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, mutasi jabatan, dan lingkungan kerja. Berikut ini rincian terkait defenisi operasional variabel, yaitu:

Tabel 2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dalam kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rivai, 2011)	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif 3. Kemampuan 4. Komunikasi	(Sedarmayanti, 2001)
Disiplin kerja (X1)	Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan teratur implementasi dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Rivai, 2011)	1. Kepatuhan standar kerja 2. Etika kerja 3. Frekuensi kehadiran	(Sastrohadiwiryo, 2005)
Mutasi Jabatan (X2)	Mutasi adalah perubahan jabatan /pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demos) dalam organisasi (Hasibuan, 2016)	1. Pengalaman 2. Kebutuhan 3. Tanggung jawab 4. Pengetahuan	(Hasibuan, 2016)
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segalanya disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan melaksanakan tugas yang dilaksanakan (Nitseminto, 2000)	1. Suhu 2. Kebisingan 3. Penggunaan warna 4. Pencahayaan	(Sedarmayanti, 2001)

Uji validitas sebuah kuisiонер dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ dan apabila $\leq 0,3$ artinya data atau kuisiонер

yang di ukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan dihasilkan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Setelah dilakukan pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variable dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= konstanta
β	= koefisien Regresi Berganda
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Mutasi Jabatan
X3	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada peneitian ini variabel independen terdiri dari disiplin kerja, mutasi jabatan dan lingkungan kerja dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa uji validitas sebuah kuisioner dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ dan apabila $\leq 0,3$ artinya data atau kuisioner yang di ukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan dihasilkan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	.775	0,30	Valid
Item_2	.680	0,30	Valid
Item_3	.620	0,30	Valid
Item_4	.750	0,30	Valid
Item_5	.797	0,30	Valid
Item_6	.536	0,30	Valid
Item_7	.595	0,30	Valid
Item_8	.704	0,30	Valid
Item_9	.719	0,30	Valid
Item_10	.746	0,30	Valid
Item_11	.620	0,30	Valid
Item_12	.773	0,30	Valid
Item_13	.525	0,30	Valid
Item_14	.659	0,30	Valid
Item_15	.739	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 15 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,525 s/d 0,775 atau dengan kata lain bahwa 15 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 15 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variable dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda).

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics			
Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,936	0.60	Reliabel
Mutasi Jabatan (X2)	0,890	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,896	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *cronbac'h alpha* untuk disiplin kerja, mutasi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada berikut.

Tabel 5
Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	54
Kolmogorov-Smirnov Z	.919
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asimp Sig* 0,367 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (Ghozali, 2006) Mempunyai nilai VIF < 10, mempunyai angka TOLERANCE > 10%. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, seperti pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0.893	1.120	Tidak ada multikolinearitas
Mutasi Jabatan (X2)	0.806	1.240	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.898	1.114	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel disiplin kerja, mutasi kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, seperti pada tabel berikut:

Tabel 7**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,364	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Mutasi Jabatan (X2)	0,772	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,674	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara disiplin kerja, mutasi jabatan dan lingkungan kerja dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel berikut ini:

Tabel 8**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	3,737
	Disiplin Kerja (X1)	.428
	Mutasi Jabatan (X2)	.511
	Lingkungan Kerja (X3)	.265

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,737 + 0,428 X_1 + 0,511 X_2 + 0,265 X_3$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai constanta adalah 3,737 artinya jika pada variable disiplin kerja, mutasi jabatan dan lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 3,737 satuan. Koefisien disiplin kerja 0.428 artinya Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0.428 satuan, dengan asumsi variabel mutasi jabatan dan lingkungan kerja konstan. Koefisien mutasi jabatan 0,511 artinya Koefisien regresi mutasi jabatan menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika mutasi jabatan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,511 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan.

Koefisien lingkungan kerja 0,265 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan mutasi jabatan konstan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari disiplin kerja, mutasi jabatan dan lingkungan kerja dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	2.00856	2.041	.047	H ₁ diterima
Mutasi Jabatan (X2)	2.00856	2.903	.005	H ₂ diterima.
Lingkungan Kerja (X3)	2.00856	2.014	.049	H ₃ diterima.

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel *independent* disiplin kerja, mutasi jabatan dan lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,041 > t-tabel 2,00856, mutasi jabatan memiliki t-hitung sebesar 2,903 > t-tabel 2,00856 dan lingkungan kerja memiliki t-hitung sebesar 2,014 > t-tabel 2,00856 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H₁)

Variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,041 > t-tabel 2,00856, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,047 < 0,05) maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja karyawan (H₂)

Variabel mutasi jabatan (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,903 > t-tabel 2,00856, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,006 < 0,05) maka Ho ditolak dan H₂ diterima, artinya variabel mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H₃)

Variabel lingkungan kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,014 > t-tabel 2,00856, dengan nilai signifikansi lebih

kecil dari nilai alpha ($0,049 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama dapat diterima.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis ketiga dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A., & Wijaya, I. K. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 88–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2957>
- Bakti, D. W. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1), 41–50.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen the Influence of the Work Environment, Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Employees in Drinking Water (PDAM) In Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ela Suparinah. (2018). *Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara*. 6, 425–438.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140.

- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Mayasari, Y., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1).
- Miswanto, M., Purwasari, R. N., & Rohman, I. Z. (2021). Effect of Leadership Style and Work Discipline on Performance of Civil Servants with Compensation as Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 101–112.
- Miswanto, M., Purwasari, R. N., & Rohman, I. Z. (2021). Effect of Leadership Style and Work Discipline on Performance of Civil Servants With Compensation As Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 101–112.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2328–2337.
- Pt, O. F., & Mandiri, B. (2021). *1310-25-7146-1-10-20210930*. 9(3), 355–362.
- Logahan, Jerry Marcellinus. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”. Tarakanita.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Moehar, Dani. (2021). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, (2), 145–160. Retrieved from <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Pereira, Santiago S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59.
- Prijodarminto, Soegeng. (2020). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita, Jakarta
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizki A, & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, 49–56. Retrieved from <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article Text-460-1-10-20171013.pdf>

- Runtuwene, P., Tewal, B., Mintardjo, C., Manajemen, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Kunci, K., ... Karyawan, K. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado Effect of Job Placement, Mutation and Workload on Employee Performance on Pt.Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Rusdy A. Rifai. 2019. Manajemen. Palembang: Lembaga Penerbit Universitas Muhammadiyah.
- Saputra, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Jurnal Iqtisad*, (April).