

PERANAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA TOTO BOGOR JAWA BARAT

**(THE ROLE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SURYA TOTO
BOGOR, WEST JAVA)**

Oleh:

Ris Handayani¹⁾; Siti Laela^{2)*}; Joni Heruwanto³⁾

handayaniris40@gmail.com¹⁾; siti_laela65@yahoo.com²⁾; jonihheruwanto9@gmail.com³⁾

Universitas IPWIJA^{1,2,3)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Riset dilakukan karena ada dugaan permasalahan yang dihadapi PT Surya Toto di Bogor karena kinerja pegawai yang kurang maksimal. Telaah dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dampak dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dampak faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan dampak dari faktor pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT Surya Toto Bogor Jawa Barat. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini serta untuk menghitung seberapa besar dampak faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja serta faktor pengembangan karir terhadap faktor kinerja pegawai menggunakan metode diskriptif. Menggunakan sampel jenuh sebanyak 93 responden dimana seluruh pegawai dijadikan responden riset. Riset ini menghasilkan secara simultan nilai yang baik dan kuat yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Bogor Jawa Barat.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja, pengembangan karir

ABSTRACT

This research was conducted due to suspected problems faced by PT Surya Toto in Bogor due to suboptimal employee performance. The study aimed to determine the impact of work discipline on employee performance, the impact of work environment factors on employee performance, and the impact of career development factors on employee performance at PT Surya Toto Bogor, West Java. This study employed a quantitative method, and to quantify the impact of work discipline, work environment factors, and career development factors on employee performance, a descriptive method was used. A saturated sample of 93 respondents was used, with all employees participating in the study. This research simultaneously yielded strong and positive results, namely, work discipline, work environment, and career development on employee performance at PT Surya Toto Bogor, West Java.

Keywords: career development, employee performance, work discipline, work environment

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang sudah dirumuskan. Salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja perusahaan adalah SDM. Kinerja perusahaan bisa terwujud dengan baik apabila perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia dengan maksimal. Asset perusahaan yang harus dikelola dengan baik adalah SDM. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang sangat besar akan pentingnya peran SDM dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal perlu diperhatikan adalah faktor disiplin pegawai yang ada di perusahaan, semakin tinggi disiplin pegawai bisa berdampak positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan disiplin pegawai harus adanya peraturan yang dilaksanakan secara konsisten supaya pegawai tidak melanggar peraturan yang ditetapkan organisasi. Faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir salah satu faktor meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, suasana yang tenang serta tersedianya perlengkapan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai, bisa membawa efek yang maksimal dalam mewujudkan tercapainya kinerja yang maksimal.

Kesempatan pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi dapat membawa dampak yang positif tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan karir bisa dilakukan oleh setiap pegawai secara mandiri sebagai salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap pegawainya untuk meraih jenjang yang lebih tinggi lagi. Karyawan akan merasa lebih dihargai dengan adanya kesempatan pengembangan karir.

Pengamatan peneliti yang dilakukan di PT Surya TOTO Bogor menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki hasil yang positif. Searah dengan penelitian Sihombing *et al.* (2021) bahwa disiplin kerja terhadap kinerja menghasilkan dampak yang positif demikian juga Gani *et al.* (2025), disiplin berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Gorontalo, tetapi tidak sejalan dengan penelitian Muna dan Isnowati (2022) pada LKM Demak Sejahtera disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai. Faktor yang sama juga untuk analisis variabel lingkungan kerja yang diamati dalam analisis ini, bahwa untuk variabel lingkungan kerja (Putri dan Rambe 2022) ada pengaruh baik dan kuat terhadap kinerja karyawan. Analisis dari Mulyono (2025) lingkungan kerja berdampak baik dan kuat terhadap kinerja pegawai. Becham *et al.* (2025) menganalisis untuk lingkungan kerja berdampak baik dan kuat terhadap kinerja karyawan, serta analisis Nuriyah *et al.* (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Demikian juga untuk variabel pengembangan karir hasil analisis yang dikerjakan oleh Aisah *et al.* (2019), pengembangan karir ada hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkalulu Palopo. Hasil penelitian searah dilakukan Mayjhon *et al.* (2022), berdampak kuat dan baik pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditelaah oleh Rusdiyanto (2023) bahwa berdampak hubungan yang kuat dan naik pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kajian yang dilakukan untuk meningkatkan dan melakukan evaluasi perusahaan terhadap kinerja pegawai dan acuan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan demikian kinerja perusahaan pun akan meningkat. Disiplin merupakan hal sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang aman, bersih, kondusif yang sangat dibutuhkan oleh pegawai serta karyawan diberikan kesempatan pengembangan karirnya bisa berdampak terhadap tujuan perusahaan. Kajian ini dilakukan untuk meningkatkan khasanah analisis yang mempunyai perbedaan untuk segi lokasi bagi peneliti.

Kajian yang dilakukan untuk menafsirkan seberapa besar peranan disiplin kerja, (X1), lingkungan kerja, (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) PT. Surya Toto Bogor Jawa Barat.

Kinerja

Kinerja merupakan prestasi yang optimal dalam pencapaian hasil pegawai yang maksimal akan bisa mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan sebagai perencana, pelaksana tugas yang harus dikerjakan yang menjadi tanggung jawab pegawai untuk diselesaikan. Peran dari pimpinan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan bagaimana perusahaan memanage kinerja pegawainya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perlu adanya aturan atau standar acuan yang diharapkan untuk memecahkan masalah yang menjadi tanggung jawab sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Tercapainya kinerja yang maksimal bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan tersebut. Fakro-Faktor yang bisa mewujudkan kinerja karyawan, antara lain faktor disiplin karyawan, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, serta perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir karyawannya, baik kesempatan secara mandiri maupun yang berasal dari perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi dari pegawai yang mempunyai kemauan yang kuat untuk menghasilkan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal (Mangkunegara, 2020). Sedangkan Hasibuan (2021) kinerja merupakan hasil pencapaian kerja pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan, standar kerja yang bernilai yang mempunyai mutu yang sudah ditentukan perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang konkret dan bisa diukur secara nyata dari hasil kerja yang bernilai maksimal (Sedarmayati, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian kerja karyawan yang sesuai dengan aturan, standar serta mempunyai kuantitas serta kualitas yang maksimal sehingga bisa terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja perusahaan bisa terwujud apabila kinerja karyawan tercapai dengan maksimal. Pegawai harusnya diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan meningkatkan disiplin pegawai dengan berbagai cara tetapi tetap mengedepankan tujuan semula serta perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman, aman, serta perusahaan menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aturan dan tuntutan pimpinan yang harus dilaksanakan seluruh pegawai yang ada di organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi akan bisa terwujud apabila seluruh karyawan patuh terhadap aturan yang sudah dirumuskan dan dijadikan sebagai acuan untuk membuat pegawai menjadi disiplin. Aturan yang sudah berlaku dengan baik harus dilakukan secara konsisten. Semakin disiplin karyawan bekerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Sinambela (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah perilaku pegawai secara teratur dan terus-menerus melakukan tugas dengan ketentuan sudah ditetapkan dan tidak melanggar yang sudah dirumuskan oleh perusahaan. Sutrisno (2018) disiplin merupakan sikap mental, kerelaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan dan mentaati norma yang berlaku. Kesadaran pegawai dalam melaksanakan aturan yang sudah menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayati, 2020). Bisa disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang sudah biasa dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan karena aturan tersebut merupakan norma yang harus dilaksanakan untuk mencapai kinerja pegawai. Semakin tinggi pegawai taat dan patuh dengan aturan bisa dikatakan bahwa karyawan tersebut sudah disiplin.

Untuk mendisiplinkan pegawai seharusnya perusahaan dalam membuat aturan harus tetep berpegang teguh norma-norma yang ada di dalam kehidupan sosial. Disiplin pegawai akan meningkat apabila seluruh pimpinan yang ada di perusahaan juga patuh terhadap aturan yang ada. Jangan sampai peraturan yang sudah ada melemah karena pengaruh dari diri pimpinan yang melanggar aturan tersebut. Disiplin akan menurun apabila terjadi pelanggaran yang tidak ditindak sesuai aturan yang

sudah ditetapkan. Semakin tinggi disiplin yang terjaga dengan baik akan berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai serta akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Lingkungan Kerja

Kondisi di lingkungan perusahaan berada yang bisa berdampak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut merupakan lingkungan kerja. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai bekerja memerlukan lingkungan yang bisa memberikan kenyamanan, ketenangan, keindahan dan kesehatan. Lingkungan merupakan komponen yang sangat penting terwujudnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja semakin positif yang tersedia semakin kuat kinerja yang tercapai kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sunyoto (2018) lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan Afandi (2018) hal berdampak positif segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja merupakan lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2020), tersedianya seluruh komponen yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai mencapai kinerja merupakan suatu lingkungan kerja. Bisa disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu kebutuhan yang harus disediakan oleh perusahaan sebagai kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

Lingkungan kerja yang tersedia dengan maksimal dari segi pencahayaan yang ada di ruangan cukup memadai, keindahan ruangan kerja, dari segi warna cat dindingnya serta kenyamanan suhu ruangan sejuk akan membawa pengaruh hasil kerja karyawan. Semakin nyaman tempat kerja yang mendukung semakin kuat dan tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan semua pegawai. Dengan pengembangan karir baik yang disediakan oleh perusahaan maupun dengan kesadaran diri setiap pegawai akan sangat membantu kesetiaan pegawai bekerja. Pelaksanaan pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, memberikan kesempatan pendidikan formal, memberikan pelatihan, rotasi pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Pegawai bekerja di suatu perusahaan juga menginginkan adanya kesempatan untuk lebih mempunyai hak untuk mendapatkan apa yang menjadi tujuan pegawai untuk meningkatkan karir. Pengembangan karir merupakan suatu pengalaman yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi saat bekerja. Pengembangan karir merupakan suatu prestasi yang menjadi tujuan pegawai di saat bekerja dalam suatu perusahaan.

Dalam Kamsir (2019) pengembangan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui pegawai untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai pegawai tersebut. Demikian juga Kartono (2019) pengembangan karir dilakukan oleh pegawai selama bekerja dan mencakup semua kegiatan pekerjaan berlangsung sebagai suatu prestasi positif. Mardianty (2023) menjelaskan pengembangan karir adalah upaya pegawai maupun perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai supaya bisa meyelesaikan masalah yang dihadapi dalam rangka untuk menduduki suatu jabatan yang baru mencakup semua kegiatan pekerjaan berlangsung sebagai suatu prestasi positif. Bisa disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses yang terus-menerus yang harus dilalui oleh pegawai dalam bekerja sehingga mampu untuk menyelesaikan segala persoalan yang menjadi tanggung jawabnya, serta mampu untuk berprestasi setinggi mungkin sebagai wujud kesuksesan pegawai tersebut.

Pengembangan karir yang terarah membawa hasil yang kuat dan baik untuk pegawai serta perusahaan. Pengembangan karir memberikan manfaat kepada pegawai berupa kompetensi pegawai semakin meningkat dan memberikan peluang karir

semakin meluas. Pengembangan karir yang konsisten akan membawa dampak yang positif bagi terwujudnya kinerja yang maksimal.

Peranan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin pegawai dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan menyadari bahwa dengan disiplin yang kuat dan teratur akan berdampak tinggi bagi peningkatan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap norma atau tata tertib yang ada di dalam perusahaan dimana pegawai harus menjalankan aturan tersebut. Disiplin juga merupakan kunci dalam mencapai kesuksesan tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan disiplin perusahaan harus konsisten dalam melaksanakan evaluasi perilaku pegawai terhadap aturan yang harus ditaati untuk tercapainya kinerja yang maksimal.

Untuk menegakkan disiplin perusahaan bisa melaksanakan dengan berbagai cara yang harus dilakukan jika perusahaan mempunyai tujuan yang jelas, memberikan apresiasi kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, memberikan rasa keadilan kepada setiap pegawai, melaksanakan pengawasan yang melekat, melakukan punishment secara konsisten maka tujuan kedisiplinan akan bisa terwujud.

Teladan pimpinan dalam organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan semakin tinggi kinerja yang tercapai. Searah dengan penelitian Sihombing *et al.* (2021), Gani *et al.* (2025), tetapi ditolak dengan pernyataan Muna & Isnowati (2022) disiplin tidak berdampak menaikkan kinerja pegawai.

Ada dugaan disiplin kerja berperan terhadap kinerja pegawai.

H1: Disiplin kerja berperan terhadap kinerja pegawai PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat

Peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan memberikan suasana nyaman, aman, terang, dan bersih yang dibutuhkan oleh karyawan melakukan aktivitas yang menjadi tugas untuk mencapai kinerja perusahaan merupakan suatu lingkungan kinerja. Lingkungan kerja harus bisa membawa efek yang semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin. Semakin tinggi tempat kerja yang tenang semakin tinggi kinerja karyawan. Tempat kerja yang bersih juga menjaga kesehatan para pegawai yang bekerja.

Faktor yang berefek terhadap meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Dukungan manajemen organisasi diwajibkan untuk selalu menyediakan suasana kondusif di sekitar organisasi perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan karena kedua lingkungan tersebut merupakan fasilitas yang harus selalu siap mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Fasilitas yang ada juga harus selalu dijaga kebersihannya untuk tetap menjaga kesehatan para pegawai. Semakin baik lingkungan yang tersedia juga bisa mengurangi beban perusahaan.

Tuntutan terciptanya lingkungan yang sehat, bersih, nyaman, dan kondusif harus tetap dijaga oleh seluruh pegawai. Pegawai merupakan salah satu faktor untuk menciptakan lingkungan yang bersih. Semakin nyaman, aman tempat kerja yang terwujud akan semakin tinggi kinerja pegawai. Searah dengan riset yang dilakukan oleh Putri dan Rambe (2022), Mulyono (2025) serta Becham *et al.* (2025) tetapi tidak searah dengan Nuriyah *et al.* (2022) bertolak belakang lingkungan kerja tidak berperan signifikan dan positif terhadap meningkatkan kinerja.

Ada dugaan lingkungan kerja berperan terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berperan terhadap kinerja pegawai PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat.

Peranan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

Pengembangan karir salah satu hal yang bisa disediakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu alasan pegawai bekerja di perusahaan karena

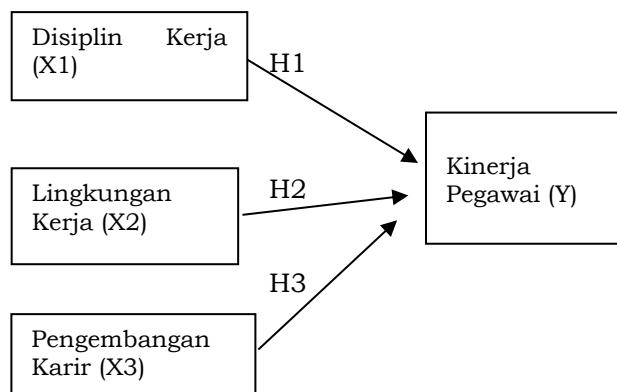
adanya pengembangan karir yang tersedia. Pengembangan karir dirancang untuk memberikan mengembangkan, keterampilan, kemampuan, pengalaman baru yang diperoleh pegawai. Pegawai akan termotivasi dengan sendirinya apabila di perusahaan menyediakan kesempatan pengembangan karir di tempat bekerja.

Pengembangan karir yang baik yang sesuai dengan asas keadilan, transparan serta prestasi akan bermakna terhadap ketentraman pegawai dalam bekerja, karena merasa semua pegawai mendapatkan hak yang sama untuk meningkatkan karirnya. Peningkatan karir yang tersedia akan mengurangi adanya karyawan yang keluar masuk pada perusahaan, karena seorang pegawai bekerja ingin meraih cita-cita.

Pengembangan karir yang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan juga mendorong karyawan untuk bersaingan secara sehat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan persaingan yang sehat perusahaan tidak begitu berat dalam mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan berbagai cara setiap pegawai akan merasa begitu penting untuk mengembangkan karir secara individu. Semakin tinggi tingkat pengembangan karir akan bisa berperan dalam meraih kinerja pegawai yang maksimal. Searah dengan riset yang didalami oleh Aisah *et al.* (2019), Mayjhon *et al.* (2022) serta Rusdiyanto (2023) pengembangan karir berdampak kuat terhadap kinerja pegawai.

Ada dugaan pengembangan karir berperan signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Pengembangan karir berperan terhadap kinerja pegawai pada PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Pengamatan dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat dengan menggunakan cara ilmiah untuk menjawab persoalan dan menguji faktor menggunakan statistik. Sampel yang digunakan sejumlah 93 yaitu sampel jenuh seluruh pegawai yang ada di PT Surya Toto digunakan sebagai sampel riset untuk memenuhi persyaratan menjawab pernyataan untuk memperoleh data yang diinginkan peneliti. Untuk data responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 sedangkan 43 responden. Dari segi pendidikan untuk responden SMA = 39, untuk responden diploma = 27, dan untuk responden sarjana = 18 serta responden S2 = 9 pegawai PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat.

Desain Penelitian

Penelitian ini explanatory research menguji dampak antara nilai independen terhadap nilai dependen, yaitu nilai disiplin kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Hasibuan, 2019), hasil pencapaian kerja pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan, standar kerja yang kuantitas dan kualitas yang sudah ditentukan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">- Hubungan antar karyawan- Pengawasan- Kualitas- Ketepatan waktu- Kuantitas	1-5
Disiplin kerja (Sutrisno, 2018), merupakan sikap mental, kerelaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan dan mentaati norma yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none">- Keadilan- Teladan pimpinan- Balas jasa- Tujuan dan kemampuan- Sanksi hukum- Ketegasan pimpinan- Hubungan antar kemanusiaan	1-5
Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020), tersedianya seluruh komponen yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai mencapai kinerja merupakan suatu lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none">- Kelembaban- Penerangan- Suhu udara- Tata warna ruangan- Kebisingan- Sirkulasi udara- Dekorasi tata letak ruangan	1-5
Pengembangan karir (Astrika, 2018), adalah upaya pegawai maupun perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai supaya bisa menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam rangka untuk menduduki suatu jabatan yang baru.	<ul style="list-style-type: none">- Latar belakang pendidikan- Prestasi kerja- Penilaian dan evaluasi- Pengalaman kerja- Kesetiaan pada perusahaan- Pelatihan	1-5

Metode Analisis

Pengambilan data ke responden menggunakan angket yang sudah disiapkan oleh peneliti dengan pernyataan yang disesuaikan dengan indikator setiap variabel independen maupun variabel dependen. Untuk melengkapi data yang diambil menggunakan wawancara langsung ke responen serta dengan referensi dari media cetak, elektronik serta dari berbagai jurnal. Uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk menguji data sudah diperoleh.

Uji Validitas

Menilai kebenaran data supaya data relevan yang diperoleh dari responden dengan data yang dilaporkan peneliti menggunakan uji validitas dengan tingkat signifikan 5% dimana r hitung dengan r tabel bisa dibandingkan. Yulianita dan Sarjono (2011). Uji validitas diperoleh dari semua pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen yaitu disiplin (X1), X2 lingkungan kerja (X2), pengembangan karir X3), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Semua instrumen yang digunakan dinyatakan valid karena $N = 93$ didapat 0.201 .

Uji Reliabilitas

Menilai pertanyaan disampaikan ke responden dari waktu ke waktu tetap untuk mendapatkan jawaban yang konsisten dalam Sarjono dan Yulianita (2011). Dimana pernyataan dikatakan reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,060$.

Uji Asumasi Klasik

Uji dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel dependen yaitu disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), pengembangan karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Diajukan hipotesis dalam riset peranan disiplin, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT Surya Toto di Bogor Jawa Barat. Apakah hipotesis yang diajukan dalam kajian ini diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan	t _{hitung}	t _{tabel N = 93}	Ket
Disiplin Kerja (X₁)			
1	0.574**	0.201	Valid
2	0.724**	0.201	Valid
3	0.648**	0.201	Valid
4	0.831**	0.201	Valid
5	0.269**	0.201	Valid
6	0.444**	0.201	Valid
7	0.566**	0.201	Valid
8	0.828**	0.201	Valid
9	0.752**	0.201	Valid
10	0.816**	0.201	Valid
11	0.682**	0.201	Valid
12	0.587**	0.201	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
1	0.824**	0.201	Valid
2	0.833**	0.201	Valid
3	0.921**	0.201	Valid
4	0.879**	0.201	Valid
5	0.899**	0.201	Valid
6	0.911**	0.201	Valid
7	0.882**	0.201	Valid
8	0.924**	0.201	Valid
9	0.607**	0.201	Valid
10	0.532**	0.201	Valid
11	0.926**	0.201	Valid
12	0.888**	0.201	Valid
Pengembangan Karir (X₃)			
1	0.742**	0.201	Valid
2	0.680**	0.201	Valid
3	0.730**	0.201	Valid
4	0.845**	0.201	Valid
5	0.617**	0.201	Valid
6	0.631**	0.201	Valid
7	0.829**	0.201	Valid
8	0.793**	0.201	Valid
9	0.849**	0.201	Valid
10	0.804**	0.201	Valid
11	0.701**	0.201	Valid
12	0.792**	0.201	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
1	0.707**	0.201	Valid
2	0.717**	0.201	Valid
3	0.671**	0.201	Valid
4	0.670**	0.201	Valid
5	0.635**	0.201	Valid
6	0.713**	0.201	Valid
7	0.745**	0.201	Valid
8	0.694**	0.201	Valid
9	0.335**	0.201	Valid
10	0.740**	0.201	Valid
11	0.482**	0.201	Valid
12	0.485**	0.201	Valid

Uji validitas untuk menguji keseluruhan indikator variabel ke seluruh responden untuk mengetahui akurat atau tidaknya indikator yang disampaikan. Hasil uji validitas didapat bahwa semua indikator benar dan akurat. r hitung > r tabel dari hasil uji dari indikator X_1 (disiplin kerja) yang didapat semuanya dinyatakan reliabel. r hitung > r tabel dari hasil uji dari pertanyaan X_2 (lingkungan kerja) yang didapat semuanya dinyatakan reliabel. r hitung > r tabel dari hasil uji dari pernyataan X_3 (pengembangan karir) yang didapat semuanya dinyatakan reliabel. r hitung > r tabel dari hasil uji dari indikator Y (kinerja pegawai) yang didapat semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji validitas dari masing-masing variabel pernyataan yang didapat variabel disiplin kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel pengembangan karir (X_3), serta variabel dependen kinerja pegawai (Y) dari seluruh pernyataan dapat dikatakan valid, nilai r hitung yang didapat jauh lebih besar dari r tabel dari jumlah $N = 93$ yaitu 0.201.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menghasilkan nilai cronbach's alpha pada variabel disiplin kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel pengembangan karir (X_3), serta variabel kinerja pegawai (Y) didapat semuanya reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel $N = 93$	Ket
Disiplin Kerja (X_1)	0.881	0.201	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	0.962	0.201	Valid
Pengembangan Karir (X_3)	0.921	0.201	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0.819	0.201	Valid

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel coefficients berikut, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

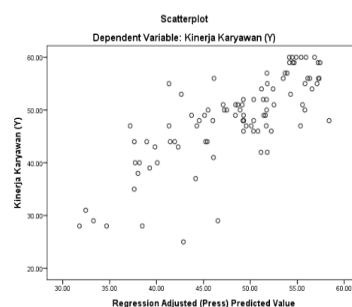
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	15.494	2.779		5.575	.000		
1 Disiplin Kerja (X_1)	.216	.064	.251	3.393	.001	.736	1.359
Lingkungan Kerja (X_2)	.197	.055	.307	3.578	.001	.549	1.822
Pengembangan Karir (X_3)	.328	.068	.404	4.854	.000	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data dapat diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-Smirnov data residual terdistribusi normal, karena variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1.132, lingkungan kerja (X2) sebesar 1.564, pengembangan karir (X3) sebesar 1.084, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 1.167.

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N	93	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 40.5914 Std. Deviation 9.61570	44.8387 12.83955	46.6344 10.18821	48.3978 8.25957
Most Extreme Differences	Absolute .117 Positive .054 Negative -.117	.162 .119 -.162	.112 .095 -.112	.121 .080 -.121
Kolmogorov-Smirnov Z	1.132	1.564	1.084	1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)	.154	.015	.190	.131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Autokolerasi

Berdasarkan tabel berikut terdapat nilai Durbin-Watson = 2.420. Pada taraf signifikan 5% dengan N = 93, k = 3 diperoleh dL = 1.596 dan dU = 1.729. maka 4-dL = 2.404 dan 4-dU = 2.271. Karena nilai DW = 2.420 berada pada $4 - dL < DW < 4$ yaitu $2.404 < 2.420 < 4$, maka dapat disimpulkan tidak ada korelasi negatif.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square
.641	.629

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Disiplin Kerja (X1) , Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output SPSS diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.414 + 0.217X1 + 0.196X2 + 0.329X3$$

Nilai konstanta a = 15.414, dapat dijelaskan bahwa bila variabel disiplin, lingkungan kerja dan pengembangan karir bernilai nol dengan demikian kinerja pegawai bernilai positif sebesar 15.414. Untuk persamaan disiplin kerja b1 = 0.217, bisa diartikan jika nilai disiplin kerja naik sebesar satu maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.217. Untuk persamaan lingkungan kerja b2 = 0.196, bisa diartikan jika lingkungan kerja naik sebesar satu maka kinerja pegawai maka nilai kinerja pegawai meningkat 0.196. Untuk persamaan pengembangan karir b3 = 0.329, bisa diartikan jika nilai pengembangan karir naik satu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.329.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.414	2.779		5.547	.000
Disiplin Kerja (X1)	.217	.063	.253	3.423	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.196	.055	.305	3.559	.001
Pengembangan Karir (X3)	.329	.067	.406	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t

Dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3.423, sedangkan t tabel untuk N = 93 sebesar 1.985. Jadi $3.423 > 1.985$, maka H_0 ditolak

dan Ha diterima. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t hitung sebesar 3.559, sedangkan t tabel dengan N = 93 sebesar 1.985. Jika $3.559 > 1.985$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji t untuk variabel pengembangan karir (X3) nilai t hitung 4.892 sedangkan t tabel dengan N = 93 sebesar 1.985, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial bahwa pengembangan karir (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.414	2.779		5.547	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	.217	.063	.253	3.423	.001
1 Lingkungan Kerja (X2)	.196	.055	.305	3.559	.001
Pengembangan Karir (X3)	.329	.067	.406	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

Dalam uji anova F hitung diperoleh sebesar 53.177 sedangkan F tabel untuk N = 93 sebesar 2.47 atau $53.177 > 2.47$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 9. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4028.705	3	1342.902	53.177	.000 ^b
1 Residual	2247.574	89	25.254		
Total	6276.280	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Koefisien Korelasi

Penelitian menghasilkan nilai R Square sebesar 0.630, artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 63,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 37,0% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 10. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	5.02530

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam riset yang dilakukan peneliti di PT Surya Toto Bogor mendapatkan hasil disiplin kerja berperan kuat pada peningkatan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat perlu ditingkatkan dengan indikator yang sangat mendukung terwujudnya disiplin kerja pegawai. Dalam menegakkan disiplin perusahaan harus selalu konsisten supaya kinerja pegawai tetap stabil untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Searah dengan hasil penelitian Sihombing *et al.* (2021), Gani *et al.* (2025), bahwa disiplin kerja berperan kuat. Semakin kuat disiplin

kerja yang dilakukan karyawan akan semakin berasa baik dan tinggi dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja perlu dijaga dan tetap selalu dinaikkan dengan memberikan fasilitas yang mendukung terwujudnya disiplin kerja. Hukuman dan hadiah merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan disiplin kerja tetap stabil.

Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Di tengah riset yang dilakukan peneliti di PT Surya Toto Bogor mendapatkan hasil lingkungan kerja berdampak kuat dan meningkat terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang sangat kondusif, penerangan yang cukup, jauh dari kebisingan, suasana yang sejuk, aman dalam bekerja akan berdampak kuat dan meningkat terhadap meningkatnya kinerja pegawai, searah dengan riset yang disampaikan oleh Putri dan Rambe (2022) dan Mulyono (2025), lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dikondisikan suasannya bisa menyenangkan bagi seluruh karyawan yang berada di lingkungan perusahaan. Dengan lingkungan yang mendukung untuk melaksanakan tugas akan bermanfaat bagi kesehatan pegawai serta akan bisa mewujudkan kinerja yang maksimal dengan secepatnya.

Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Di tengah analisis yang dilaksanakan peneliti di PT Surya Toto Bogor menyimpulkan pengembangan karir berdampak secara kuat dan meningkat terhadap kinerja pegawai. Keputusan pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan kepada semua pegawai merupakan hal sangat dinantikan bagi setiap pegawai. Pegawai merasa bahwa mereka sangat dibutuhkan dalam perusahaan tersebut sehingga adanya pengembangan karir yang sesuai acuan yang ditetapkan perusahaan akan membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai. Searah penelitian dari oleh Aisah *et al.* (2019), Mayjhon *et al.* (2022) serta Rusdiyanto (2023) pengembangan karir berdampak kuat dan meningkat terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir harus selalu mendapatkan perhatian dan tetap konsisten karena merupakan hak setiap pegawai yang akan membawa dampak kepada kinerja pegawai. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan karir pegawainya akan semakin meningkat kinerja pegawai. Pengembangan karir di perusahaan sangat diperlukan oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan karir karyawan sehingga akan terjaga kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Simpulan

Riset di PT Surya Toto Bogor menghasilkan bahwa disiplin kerja sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disiplin harus tetap diberikan perhatian supaya pegawai tetap pada kondisi yang disiplin. Faktor yang bisa mempengaruhi semakin tinggi kinerja pegawai yang terwujud harus diberikan sebagai bentuk dukungan kepada pegawai untuk tetap bisa meningkatkan disiplin. Hal ini juga untuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sudah kuat dan baik harus selalu diwujudkan untuk mendukung kenyamanan, keamanan, serta kebersihan harus selalu tetap dijaga. Supaya lingkungan tetap pada kondisi yang mendukung terwujudnya lingkungan yang mempunyai pengaruh yang positif. Demikian juga untuk variabel pengembangan karir mempunyai dampak yang baik dan kuat. Kondisi yang sudah terwujud dengan pengembangan karir perlu dijadwalkan secara terstruktur untuk memberikan kesempatan kepada setiap pegawai yang menginginkan peningkatan karirnya yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan perusahaan. Karena mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka semakin baik kesempatan yang didapat pegawai akan semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Saran

Pimpinan harus selalu memperhatikan disiplin kerja pegawai, jangan sampai disiplin yang sudah terbentuk dengan baik bisa turun karena lalai dalam pengawasan yang rendah, kurangnya perhatian dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelanggaran yang dilakukan sebagian kecil pegawai akan berimbas ke kinerja pegawai. Hal yang sama juga harus diperhatikan dengan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang sudah terwujud sebaiknya juga harus tetap diperhatikan dan selalu dievaluasi. Untuk tetap menjaga kondisi yang sudah terwujud dengan baik, faktor yang membuat lingkungan menjadi kurang nyaman, kurang bersih harus segera ditangani dengan baik. Serta untuk varibel pengembangan karir yang sudah diagendakan untuk tetap dilaksanakan. Fasilitas-fasilitas yang menunjang terwujudnya pengembangan karir dengan baik bisa ditambahkan sebagai perhatian kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Aisah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17-24.
- Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 312-325.
- Gani, T., Yakup, Y., & Hasanuddin, H. (2025). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Simki Economic*, 8(1), 225-236.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardianty, D. (2023). MSDM Internasional. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mayjhon, O., Setyaningsih, R., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 663-678.
- Mulyono, A. H. & Widodo, U. (2025). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Alfamart Wilayah Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 04(01), 86-99.
- Muna, N. & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Putri, T., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1348-1363.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, W. F., Nasution, A. P., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 3377-386.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.