



The Effect of Work Dicipline and Place to Employee Performance in PT. Pegadaian Cabang Manado Utara

Sheren Chelsea Natasya Derek^{1*}, Tonny Maringka², Mercy Mantur³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado

Corresponding Author: Sheren Chelsea Natasya Derek Scnd612@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Discipline of Work, Work Place, Employee Performance

Received : 21, September

Revised : 23, October

Accepted: 25, November

©2024 Derek, Maringka, Mantur: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study attempts to tryout the effects of discipline, workplace work on worker performance in pt.Pawnshops branches north manado.This research with quantitative technique, using the multiple linear regression.The final demonstrated that discipline work on this fact to effect positive and significant employee performance, so it is with the work on this fact able to exert a positive and significantly to worker performance and together work discipline and workplace able to exert a positive and significantly to worker performance in pt.Pawnshops branches north manado.Research is expected as a benchmark for employees in pt pawnshops branches manado north to the future can improve their performance at work.This finding might also be the base for further research in studying faktor-faktor way out of that will be able to support.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Utara

Sheren Chelsea Natasya Derek^{1*}, Tonny Maringka², Mercy Mantur³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado

Corresponding Author: Sheren Chelsea Natasya Derek Scnd612@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Performa Karyawan

Received : 21, September

Revised : 23, October

Accepted: 25, November

©2024 Derek, Maringka, Mantur: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Studi ini memiliki misi dalam menguji dampak dari disiplin serta lingkungan bekerja pada performa pegawai PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Studi ini memakai teknik kuantitatif, memakai uji Regresi Linier Berganda. Hasil studi menandakan bahwasannya Disiplin Kerja secara parsial berdampak baik serta tidak signifikan pada performa pegawai, begitu pula dengan Lingkungan kerja yang secara parsial bisa mempengaruhi dengan baik serta signifikan pada performa pegawai serta secara simultan Disiplin serta Lingkungan Kerja mampu memberikan dampak yang baik serta signifikan pada performa Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Studi ini diharapkan menjadi tolak ukur bagi Karyawan PT Pegadaian Cabang Manado Utara agar kedepannya dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Temuan ini pun bisa menjadi acuan dalam studi berikutnya dalam mempelajari aspek yang bisa menunjang akan meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

PENDAHULUAN

Kesuksesan badan usaha tidak hanya dilihat dari kekayaan finansial, tetapi juga dari mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Kian baik mutu pegawai, kian tinggi daya saing badan usaha. Pegawai merupakan aset berharga yang butuh dibina, sehingga badan usaha wajib fokus pada program pengembangan SDM untuk membuat tenaga kerja yang kompeten serta bersaing. SDM adalah unsur penting dalam organisasi yang berperan vital dalam kegiatan badan usaha (Soekidjo, 2020). (Parlinda, 2021), Kesuksesan badan usaha sangat bergantung pada mutu SDM yang dimilikinya. Meskipun dilengkapi dengan fasilitas yang baik, tanpa SDM yang kompeten, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, perusahaan harus menghargai setiap aspek dalam diri karyawan untuk menciptakan SDM yang unggul. SDM sebagai elemen penting organisasi berperan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik sangat mempengaruhi kualitas tenaga kerja dalam berbagai posisi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan cenderung berfluktuasi seiring dengan naik turunnya kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pegawai serta badan usaha.

Kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok pada organisasi yang menunjukkan seberapa jauh mereka meraih misi organisasi (Bernadin, H. John and Russell, 2023). (Salsabila, 2022), menyatakan bahwasannya performa yakni hasil kerja, dari aspek mutu maupun kuantitas, yang diwujudkan pekerja dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai pegawai untuk memenuhi tujuan yang diharapkan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh performa individu pegawai. Organisasi berupaya meningkatkan performa karyawan supaya misi badan usaha terwujud. Contoh cara yang ditempuh adalah melalui pelatihan, membangun lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan disiplin. Peningkatan performa pegawai penting bagi kemajuan badan usaha dalam menghadapi persaingan bisnis. Maka, meningkatkan performa pegawai ialah tantangan besar bagi manajemen, sebab kelangsungan hidup badan usaha bergantung pada mutu SDM yang dimiliki. Menurut (Lewa, 2023), Dengan kinerja SDM yang baik, diharapkan misi badan usaha terwujud. Untuk itu, badan usaha butuh mengamati aspek pengaruh performa pekerja. Di PT. Pegadaian Cabang Manado Utara, contoh aspek krusial yang butuh diamati ialah lingkungan kerja. (Siagian, n.d.), performa pekerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, contohnya kompensasi, lingkungan bekerja, budaya, kepemimpinan, kedisiplinan, rasa puas kerja, komunikasi, dan lainnya. Di perusahaan, karyawan tidak hanya harus menjalankan tugas sesuai jabatan, tetapi juga beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang memiliki karakter berbeda.

Menurut (Agessi, 2020) pada risetnya, contoh aspek yang memberi pengaruh performa pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk seluruh hal di sekitar pegawai yang bisa memberi dampak keberlangsungan tugas mereka. Lingkungan yang baik membangun suasana kerja yang nyaman guna mewujudkan misi organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup kelancaran, keamanan, kebersihan, kenyamanan, sarana yang layak, sehingga pekerja merasakan keamanan serta kenyamanan saat bekerja. Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menyebabkan stres, kebosanan, dan kesulitan berkonsentrasi, yang berdampak pada penurunan kinerja. Maka, badan usaha butuh memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja, termasuk pembagian tugas yang efisien, pengaturan ruang yang baik, pencahayaan yang tepat, dan minimnya gangguan suara untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Hasil studi milik (Muna, 2020) yang mengatakan bahwasannya lingkungan kerja berdampak baik pada performa pekerja. Sementara (Saydam, 2021) Lingkungan kerja yakni semua sarana prasarana pegawai yang bisa memberi dampak pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan yang nyaman memberikan kepuasan bagi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan berdampak positif pada citra perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi perhatian penting bagi manajemen, karena merupakan tempat utama bagi karyawan dalam beraktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan keamanan serta memberi kemungkinan pegawai dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai bisa menurunkan produktivitas kerja.

Apabila badan usaha sudah bisa membangun lingkungan bekerja yang baik, maka perihal sebaliknya yang butuh diperhatikan badan usaha yakni kedisiplinan tiap pegawai (Agessi, 2020). PT. Pegadaian Cabang Manado Utara, yang dikenal luas di masyarakat, menjadi sorotan, sehingga perusahaan perlu menciptakan hal-hal positif, salah satunya disiplin karyawan. Meskipun terlihat sepele, disiplin sangat mempengaruhi pelayanan. Disiplin kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan nasabah. Kedisiplinan adalah elemen penting dalam manajemen SDM serta kunci tercapainya misi perusahaan, sebab tanpa disiplin yang baik, tujuan sulit tercapai secara maksimal (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja adalah kesadaran individu dalam mematuhi aturan yang ada pada organisasi. Disiplin yang tinggi pada karyawan memberikan dampak positif bagi organisasi, memastikan tata tertib dan kelancaran tugas, serta meningkatkan kinerja. Karyawan disiplin tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu tanpa pengawasan langsung. Sebaliknya, rendahnya disiplin membuat karyawan menunda tugas dan melanggar aturan, yang menurunkan kinerja. Peraturan yang jelas membantu membangun kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Hasil studi oleh (Noviyati, 2020), yang mengatakan bahwasannya disiplin kerja berdampak baik pada performa pegawai. (Liden, Robert C., Wayne, Sandy J. And Kraimer, 2019), mengatakan bahwasannya penerapan disiplin bisa menangani performa buruk serta meningkatkan dampak perilaku kerja pegawai pada suatu organisasi. Kemudian

(Mangkuprawira, S., & Hubeis, 2019), Disiplin kerja berpengaruh besar pada performa pegawai sebab disiplin membantu karyawan mengikuti aturan perusahaan secara efektif, menghemat waktu, dan mencegah penyimpangan yang merugikan perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kehadiran tepat waktu memastikan pekerjaan selesai sesuai standar, sedangkan keterlambatan menghambat pencapaian standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hal ini, peneliti berminat dalam menjalankan riset lebih lanjut "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Manado Utara".

Sesuai latar belakang, perumusan permasalahan yang diangkat pada studi ini, yakni (studi kasus PT. Pegadaian Cabang Manado Utara):

1. Apakah disiplin kerja berefek pada performa pekerja?
2. Apakah lingkungan kerja berefek pada performa pekerja?
3. Apakah disiplin kerja serta lingkungan kerja berefek pada performa pegawai?

Manfaat Penelitian

Benefit yang diharapkan dari studi ini yakni:

1. Manfaat Akademik, studi bisa sebagai sumber untuk mahasiswa lain di STIE Eben Haezar Manado.
2. Manfaat Praktis, Diharapkan hasil studi ini bisa menyumbang pemikiran pada pihak PT. Pegadaian Cabang Manado Utara.
3. Manfaat Teoritis, studi ini diharapkan bisa sebagai tambahan sumber untuk studi berikutnya sekaligus memberikan kontribusi dalam pengembangan dan pendukung hipotesis dan teori-teori yang sudah ada.

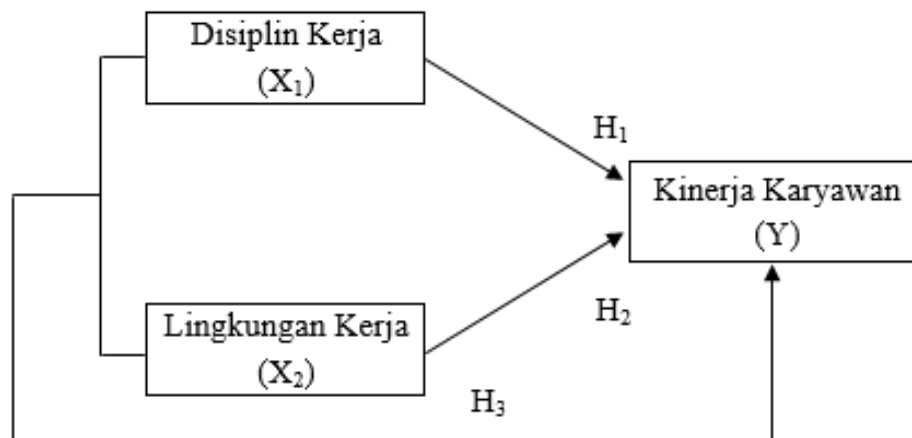
Diharapkan bisa sebagai pijakan atau sumber untuk pihak peneliti selanjutnya mengenai pengembangan disiplin kerja serta lingkungan kerja PT. Pegadaian Cabang Manado Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada kerangka teori ini, penulis mengacu pada teori Kinerja Karyawan, yang menjelaskan bahwasannya performa ialah hasil kerja, dari aspek kualitas kuantitas, yang diraih seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mangkuprawira, S., & Hubeis, 2019), yang kemudian dikaitkan dengan adanya faktor-faktor yang mampu menunjang akan adanya perkembangan bagi kinerja karyawan, yakni disiplin kerja. (Sedarmayanti, 2019) mengatakan, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai. Pada sebuah organisasi, kinerja dianggap meningkat jika ditunjukkan lewat kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, keterampilan, serta komunikasi yang baik. Disiplin yang baik dari karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga loyalitas dan kualitas karyawan. Di samping itu, dengan memahami disiplin kerja, nilai kinerja pegawai dapat diukur. Disiplin kerja dan kinerja karyawan saling terkait. Menurut (Trahan, Wanda A., Steiner, 2023) "disiplin kerja positif berhubungan dengan performa, sebab disiplin memungkinkan pemimpin memastikan standar kerja diikuti oleh karyawan." Selain disiplin, lingkungan kerja yang nyaman juga berperan penting, meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan

kerja yang baik, fisik sekaligus non-fisik, mendukung kenaikan performa pekerja. (Lee, S.Y. & Brand, 2019) Lingkungan kerja di badan usaha diharapkan mendukung kinerja karyawan. Untuk memastikan hal ini, model tempat kerja yang fleksibel lebih dianjurkan, yakni lingkungan yang disesuaikan dengan kondisi situasional dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

Berdasarkan apa yang sudah dijelaskan diatas maka bisa dibentuk hipotesis yakni:



Gambar.1 Kerangka Penelitian

Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yakni:

- H1: Disiplin kerja diduga berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai.
- H2: Lingkungan kerja diduga berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai.
- H3: Disiplin serta lingkungan kerja bersama-sama diduga berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai

METODOLOGI

Studi dijalankan di PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Pada studi ini penulis memakai pendekatan Asosiatif. Pendapat (Juliandi, A., 2019) mengemukakan Penelitian asosiatif memiliki misi dalam mengidentifikasi korelasi antara dua variabel atau lebih. Pada perihal ini, pendekatan asosiatif diterapkan melalui metode kuantitatif, dengan data yang dipakai berupa data kuantitatif. (Juliandi, A., 2019) Penelitian kuantitatif menganalisis angka-angka menggunakan instrumen formal dan standar untuk mengukur variabel. Misi studi ini yakni guna mengerti dampak disiplin serta lingkungan kerja pada performa pegawai. Teknik yang dipakai untuk menjawab rumusan masalah adalah pendekatan survei, yang menghubungkan variabel dan menguji pengaruhnya. Penelitian ini melalui proses verifikasi pengaruh antar variabel dan deskripsi signifikansinya. Data yang dibutuhkan ialah data primer serta sekunder, yang diperoleh dari tanggapan informan dalam angket.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah segala objek atau individu yang punya ciri khas tertentu yang akan diteliti. Jika penelitian mencakup seluruh elemen dalam wilayah penelitian, maka itu disebut studi populasi. Dalam hal ini, populasi yakni seluruh 30 pegawai PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Sampel yaitu bagian dari populasi yang diambil guna mewakili keseluruhan, dan pada studi ini, memakai teknik Sampling Jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 30 karyawan dari PT. Pegadaian Cabang Manado Utara.

HASIL PENELITIAN

Variabel Dependen (bebas)

Disiplin Kerja (X1) adalah sikap pegawai dalam menghormati, menghargai, serta mematuhi peraturan kebijakan badan usaha. Indikator disiplin kerja ini diadaptasi dari (Siswanto, 2020) dalam (Sinambela, 2019) dan (Hasibuan, 2019) yakni: (Ketaatan terhadap aturan kerja, Ketaatan terhadap standar kerja, Teladan pimpinan, Keadilan, Sanksi dan hukuman). Lingkungan Kerja (X2), ialah lingkungan dimana pegawai menjalankan kewajibannya yang bisa memberi dampak pegawai dalam bekerja. Pendapat (Sedarmayanti, 2020) Lingkungan mencakup dua yakni lingkungan kerja fisik sekaligus non-fisik. Parameter serta item lingkungan kerja fisik diadaptasi dari (Sedarmayanti, 2019) ialah: (Penerangan, Sirkulasi Udara, Temperatur, Warna, Kebersihan, Keamanan) dan Indikator serta item lingkungan bekerja non-fisik yang diadaptasi dari (Nitisemito, 2022):(Korelasi atasan dan bawahan dan Hubungan antar Karyawan)

Variabel Independen (terikat) Kinerja Karyawan (Y)

Performa pekerja atau hasil kerja dalam wujud kualitas serta kuantitas yang bisa dihitung dan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, setiap item indikator untuk variabel independen dan dependen digunakan sebagai dasar pembuatan kuesioner, dengan skor jawaban yakni: (STS) = 1, (TS) = 2, (R) = 3, (S) = 4, (SS) = 5.

Tabel. 1Banyak Responden Sesuai Gender

| Gender | Frequency | Precent |
|-----------|-----------|---------|
| Laki-Laki | 11 | 36,7% |
| Perempuan | 19 | 63,3% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Hasil Kuesioner (Data Identitas Responden)

Sesuai data deskriptif dari Tabel.1 diatas, persentase informan laki-laki sebanyak 11 orang (36,7%), sedangkan perempuan 19 orang dengan persentase sebanyak 63,3 persen. Dengan persentase perempuan sebanyak 63,3 persen menandakan bahwasannya responden didominasi oleh perempuan.

Tabel. 2 Jumlah Responden Sesuai Usia

| Usia | Frequency | Precent |
|--------------|-----------|-------------|
| <25 | 25 | 83,3% |
| 26-35 | 1 | 3,3% |
| 36-45 | 1 | 3,3% |
| 46-55 | 2 | 6,7% |
| >56 | 1 | 3,3% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Hasil Kuesioner (Data Identitas Responden)

Sesuai Tabel.2 diatas, hasil survei yang disebarkan pada 30 responden yakni pegawai Pt. Pegadaian Cabang Manado Utara, pegawai dengan umur <20 tahun sejumlah 25 orang (83,3%), pegawai dengan umur 26-35 tahun serta 36-45 tahun sejumlah 1 orang (3,3%), pegawai dengan umur 46-55 tahun sejumlah 2 orang (6,7%), pegawai dengan umur >56 tahun sejumlah 1 orang (3,3%).

Tabel. 3 Banyak Informan Sesuai Pendidikan Terakhir

| Pendidikan terakhir | Frequency | Precent |
|---------------------|-----------|-------------|
| SMA/Sederajat | 15 | 50% |
| Diploma | 3 | 10% |
| S1 | 10 | 33,3% |
| S2 | 2 | 6,7% |
| S3 | - | - |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Hasil Kuesioner (Data Identitas Responden)

Sesuai Tabel.3 diatas, hasil survei yang disebarkan kepada 30 informan yaitu pegawai Pt. Pegadaian Cabang Manado Utara, pegawai SMA/Sederajat sebanyak 15 orang (50%), pegawai Diploma sejumlah 3 orang (10%), pegawai S1 sejumlah 10 (33,3%), Karyawan yang pendidikan terakhirny S2 sejumlah 2 orang (6,7%).

Tabel. 4 Jumlah Informan Sesuai Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frequency | Precent |
|--------------|-----------|-------------|
| <5 | 24 | 80% |
| 6-10 | 3 | 10% |
| 11-15 | 2 | 6,7% |
| 16-20 | - | - |
| >20 | 1 | 3,3% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Hasil Kuesioner (Data Identitas Responden)

Sesuai Tabel.4 diatas, hasil survei yang disebarkan kepada 30 informan yakni pegawai Pt. Pegadaian Cabang Manado Utara, pegawai yang sudah bekerja selama <5 tahun yaitu 24 orang (80%), pegawai yang bekerja sepanjang 6-10 tahun yakni 3 orang (10%), pegawai yang bekerja sebanyak 11-15 tahun yakni 2 orang (6,7%), pegawai yang bekerja sepanjang >20 tahun yakni 1 orang dengan persentase 3,3%.

Analisis Data

Tabel.5 Instrumen Validitas

| Indikator | Correlation | Keterangan |
|------------------------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0,642 | Valid |
| X1.2 | 0,853 | Valid |
| X1.3 | 0,824 | Valid |
| X1.4 | 0,678 | Valid |
| X1.5 | 0,693 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,627 | Valid |
| X2.1 | | |
| X2.2 | 0,653 | Valid |
| X2.3 | 0,636 | Valid |
| X2.4 | 0,479 | Valid |
| X2.5 | 0,726 | Valid |
| X2.6 | 0,620 | Valid |
| X2.7 | 0,638 | Valid |
| X2.8 | 0,397 | Valid |
| X2.9 | 0,362 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,687 | Valid |
| Y.1 | | |
| Y.2 | 0,818 | Valid |
| Y.3 | 0,795 | Valid |
| Y.4 | 0,672 | Valid |

Dalam Tabel 5 diatas tampak bahwasannya seluruh indikator X1, X2 pada Y dikatakan absah sebab punya nilai korelasi di atas r tabel yakni 0.361.

Tabel.6 Uji Realibilitas

| N o | Variabel | Cronbach's Alpha | Taraf Kemantapan Alpha | Keterangan |
|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja (X1) | .772 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | .753 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | .719 | 0,6 | Reliabel |

Sesuai hasil analisis tabel 6 diatas menandakan bahwasannya nilai koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel disiplin kerja ialah $0,772 > 0,6$, variabel lingkungan kerja adalah $0,753 > 0,6$, variabel kinerja karyawan adalah $0,719 > 0,6$ maka bisa diambil simpulan bahwasannya seluruh variabel studi ini *reliable*.

Tabel.7 Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.74549929 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .114 |
| | Positive | .114 |
| | Negative | -.100 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .626 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .828 |

Sesuai tabel 7. adapun variabel dependen ialah performa pegawai (Y), di samping itu variabel independen ialah Disiplin (X1), serta Lingkungan (X2). Data diatas menandakan bahwasannya data itu berdistribusi normal, ini bisa diamati dari *Kolmogorov-SmirnovZ* yang punya hasil Asymp. Sig. (2- talled) sebanyak 0,828. Maka nilai signifikasi probabilitas melebihi 0,05 distribusi data itu normal.

Tabel.8 Multikolinieritas

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|----------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 4.650 | 2.964 | | 1.568 | .128 | | |
| TDK | .080 | .122 | .111 | .653 | .519 | .782 | 1.279 |
| TLK | .283 | .085 | .567 | 3.344 | .002 | .782 | 1.279 |

Sesuai tabel 8 diatas, studi ini menyatakan bahwasannya hasil uji multikolinieritas X1 dengan VIF sebanyak 1,279 serta tolerance sebanyak 0.782, variabel X2 dengan VIF sebanyak 1.279 serta tolerance sebanyak 0.782. Sehingga data itu tidak terjadi gejala multikolinieritas, apabila skor VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Tabel.9 Nilai Uji Durbin

| Nilai DW | Simpulan |
|-------------|------------------------|
| < 1.10 | Autokorelasi |
| 1.10 - 1.54 | Tanpa Kesimpulan |
| 1.55 - 2.46 | Tidak ada Autokorelasi |
| 2.47 - 2.90 | Tanpa Kesimpulan |
| > 2.90 | Autokorelasi |

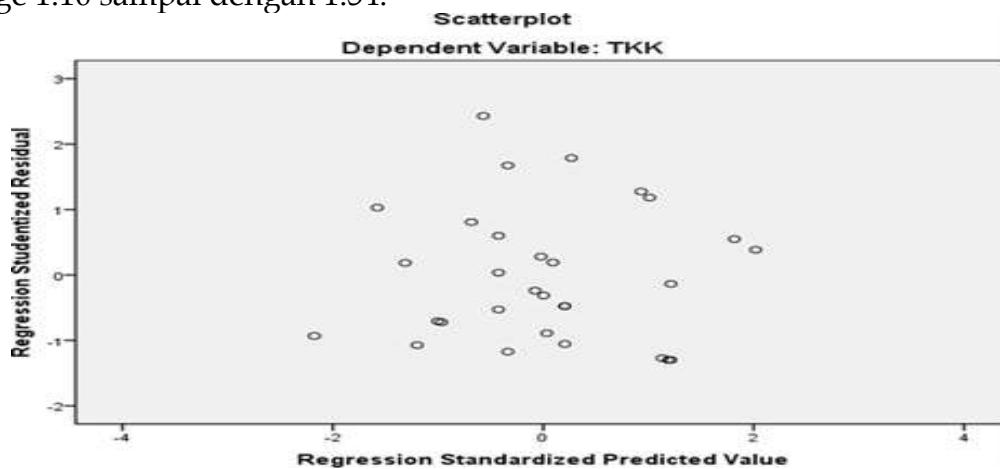
Tabel.10 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .627 ^a | .393 | .348 | 1.809 | 1.408 |

a. Predictors: (Constant), TLK, TDK

b. Dependent Variable: TKK

Sesuai tabel 10 diatas maka nilai durbin watson sebanyak 1.408 nilai tersebut ada diantara 1.10 sampai dengan 1.54. Dengan demikian model regresi pada studi ini yakni tanpa kesimpulan karena Durbin-Watson berada pada range 1.10 sampai dengan 1.54.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sesuai Gambar 2. diatas terlihat titik tersebar dengan random, tidak membuat suatu bentuk yang jelas, juga tersebar diatas serta di bawah angka nol. Model studi yang baik ialah yang tidak ada heterokedastisitas. Sesuai data pada gambar diatas, bisa diambil simpulan bahwasannya tidak ada heterokedastisitas.

Tabel.11 Hasil Analisa Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.650 | 2.964 | | 1.568 | .128 |
| TDK | .080 | .122 | .111 | .653 | .519 |
| TLK | .283 | .085 | .567 | 3.344 | .002 |

Dari hasil analisis, didapat persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = 4,650 + 0,080 X_1 + 0,283 X_2$$

Dari regresi linear berganda, diperoleh:

- Konstanta a = 4,650 menandakan bahwa kenaikan variabel independen meningkatkan performa pegawai.
- Koefisien b1 = 0,080 menandakan bahwa disiplin kerja meningkatkan performa pegawai sebesar 0,080 per kenaikan 1 satuan.
- Koefisien b2 = 0,283 menandakan bahwa lingkungan kerja meningkatkan performa pegawai sebesar 0,283 per kenaikan 1 satuan.

Tabel.12 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .627 ^a | .393 | .348 | 1.809 |

Sesuai hasil analisa Korelasi (R) yakni sebanyak 0,627 hampir mendekati 1,0 sehingga korelasinya adalah lemah. Untuk koefisien determinasi berdasarkan nilai R Square sebanyak 0,393 atau 39,3% maka variabel disiplin serta lingkungan kerja berpengaruh sebanyak 39,3% pada performa pegawai sedangkan sisanya 60,7% tidak diteliti pada studi ini.

Uji t umumnya menandakan sejauh apa dampak satu variabel bebas dengan individual dalam menjelaskan ragam variabel terikat. (Saydam, 2021). Pada model summary skor thitung dikalkulasi dari perbandingan antara koefisien b dengan *standard of error estimate*.

Tabel. 13 Uji Parsial t

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.650 | 2.964 | | 1.568 | .128 |
| TDK | .080 | .122 | .111 | .653 | .519 |
| TLK | .283 | .085 | .567 | 3.344 | .002 |

a. Dependent Variable: TKK

Sesuai tabel di atas, diambil simpulan bahwasannya:

- Disiplin Kerja (X1) berdampak positif namun tidak signifikan pada performa pekerja (Y) dengan probabilitas 0,519 serta t hitung 0,653 < t tabel 2,051. Ha1 diterima, Ha ditolak.
- Lingkungan Kerja (X2) berefek baik serta signifikan pada performa pekerja (Y) dengan probabilitas 0,002 serta t hitung 3,344 > t tabel 2,051. Ha2 diterima, Ho ditolak.

Tabel.14 Uji Simultan F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 57.110 | 2 | 28.555 | 8.726 | .001 ^a |
| Residual | 88.356 | 27 | 3.272 | | |
| Total | 145.467 | 29 | | | |

Berdasarkan uji simultan (uji F) pada tabel, hasil perhitungan menandakan f hitung 8,726 > f tabel 3,34 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Ini menandakan bahwasannya hipotesis yang mengatakan bahwasannya Disiplin Kerja (X1) serta Lingkungan (X2) secara kebersamaan mempengaruhi performa pegawai (Y) diterima dan terbukti.

PEMBAHASAN

Interprestasi Hasil

Sesuai hasil analisa bisa diperoleh hasil yakni :

1. Dari hasil analisis, didapat persamaan regresi linier berganda yakni :

$$Y = 4,650 + 0,080 X_1 + 0,283 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda bisa menginformasikan bahwasannya:

- Konstanta a = 4,650, menandakan bahwa peningkatan variabel independen meningkatkan performa pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Utara.
- b1 = 0,080, menandakan bahwa disiplin kerja berdampak positif, dengan tiap kenaikan 1 satuan meningkatkan performa pegawai sebanyak 0,080.

- $b_2 = 0,283$, menandakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif, dengan tiap kenaikan 1 satuan meningkatkan performa pegawai sebanyak 0,283.
- 2. Hasil analisis korelasi (R) sebesar 0,627 menunjukkan korelasi yang lemah. Koefisien determinasi (R Square) sebanyak 0,393 atau 39,3%, maka variabel disiplin serta lingkungan kerja mempengaruhi performa pegawai sebanyak 39,3%, sisanya 60,7% dipengaruhi aspek lain yang tidak ditelaah pada studi ini.
- 3. Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berdampak baik tetapi tidak signifikan pada performa pekerja (Y), dengan probabilitas $0,519 > 0,05$ serta nilai t -hitung ($0,653 < t$ -tabel (2,051)). Maka, H_{a1} diterima dan H_0 ditolak.
- 4. Lingkungan Kerja (X_2) berdampak baik serta signifikan pada performa pegawai (Y), dengan probabilitas $0,002 < 0,05$ serta t -hitung ($3,344 > t$ -tabel (2,051)). Maka, H_{a2} diterima dan H_0 ditolak.

Uji simultan (uji F) menandakan bahwasannya variabel independen simultan mempengaruhi performa Karyawan (Y), dengan F -hitung $8,726 > F$ -tabel 3,34 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, hipotesis diterima dan terbukti.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil studi ini menandakan bahwasannya disiplin serta lingkungan kerja secara terpisah punya dampak baik dan signifikan pada performa pekerja. Begitu pula, keduanya bersama-sama memberikan dampak baik serta signifikan pada performa pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Untuk badan usaha, disarankan untuk terus memperhatikan disiplin kerja serta lingkungan kerja pegawai, karena keduanya berdampak besar pada performa. Peningkatan performa pegawai akan berdampak positif pada citra badan usaha. Beberapa tahapan yang bisa dijalankan guna untuk meningkatkan performa ialah menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan pegawai, karena fasilitas yang memadai mempermudah pekerjaan, serta memperhatikan hubungan antar pegawai melalui komunikasi yang baik.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk studi berikutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas subjek studi dan menelaah aspek lain yang bisa mempengaruhi performa pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agessi, A. P. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Koversi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatulla.
- Bernadin, H. John and Russell, J. E. A. (2023). Human Resource Management (6th Editio).

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., dan I. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis (Edisi. Cet)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Lee, S.Y. & Brand, J. . (2019). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 323–333.
- Lewa, E. I. I. K. dan S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi*, 129–140.
- Liden, Robert C., Wayne, Sandy J. And Kraimer, M. L. (2019). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*, 40, 63–72.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2019). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mantur, M. R. H., & Chuanda, P. A. (2023). City Branding Performance Analysis of Flower City to Increase the Tourist Visit Interest in Tomohon City. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(6), 1109–1115.
- Muna, F. (2020). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Pegadaian kanwil III Palembang*. Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- Nitisemito, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noviyati, E. (2020). “Bahan Ajar Sebagai Bagian Dalam Kajian Problematika Bahasa Indonesia.” *Jurnal Salaka*, 2(1), 63.
- Parlinda, V. dan M. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Daya Saing*, 4,02.
- Salsabila, I. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Pegadaian Persero Cabang Cikarang Skripsi. Jakarta Barat. Universitas Mercu Buana.
- Saydam, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Ed. Cet. 2)*. Bandung: Cv Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2020). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan: mewujudkan pelayanan prima dan pemerintahan yang baik (Ed. Cet. 3). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, A. O. (n.d.). Lembaga-lembaga Keuangan dan Perbankan Pengertian, Tujuan dan Fungsinya. In 2022. Jakarta. Insan Cendikia Mandiri.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.