

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi

Derby Vinnasti^{1*}, Lamidi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: derbyvinnasti96@gmail.com

Diterima: 19-09-2024 | Disetujui: 20-09-2024 | Diterbitkan: 21-09-2024

ABSTRACT

The phenomenon underlying this research, the performance of employees at PT Jasamarga Solo-Ngawi during the 2022-2023 period tends to decline. The aim of this research is to analyze the influence of work discipline, motivation and work environment on the performance of PT Jasamarga Solo-Ngawi employees. The population of this study was all 173 employees of PT Jasamarga Solo-Ngawi. The sample in this study amounted to 63 people. The sampling technique uses Proportional Random Sampling. Data collection techniques use validity and reliability tests. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. The results of the analysis show that work discipline, motivation and work environment has a positive and significant effect on the performance of PT Jasamarga Solo-Ngawi employees. The results of the analysis of the coefficient of determination are 0.533, meaning that the contribution of the variables of work discipline, motivation and work environment to the performance of PT Jasamarga Solo-Ngawi employees is 53.3%. The remaining 46.7% was explained to be influenced by other variables that were not studied, for example leadership and compensation.

Keywords: Discipline, Motivation, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Fenomena yang mendasari penelitian ini, kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi selama periode 2022-2023 cenderung mengalami penurunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi yang berjumlah 173 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportional Random Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,533 artinya kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi sebesar 53,3%. Sisanya sebesar 46,7% dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya kepemimpinan dan kompensasi.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Vinnasti, D., & Lamidi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 628-641. <https://doi.org/10.62710/h86tbe17>

PENDAHULUAN

Sumber merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tujuan, kinerja juga sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap organisasi tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Diana dkk, 2022). Rivai dan Sagala (2018: 14) mendefinisikan “Kinerja adalah capaian keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu periode berdasarkan kriteria yang telah ditentukan”. Menurut Robbins (2017: 218) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu “Kualitas dan kuantitas pekerjaan, motivasi, disiplin kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, inisiatif, dan daya tahan”.

PT Jasamarga Solo-Ngawi adalah salah satu anak perusahaan PT Jasamarga sebagai penyedia jasa Jalan Tol Solo–Ngawi (jasamargasolongawi.co.id). Kinerja dan keberlanjutan usaha PT Jasamarga Solo-Ngawi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Karyawan dituntut bekerja profesional, berdisiplin, dan memiliki motivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas, sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada kesuksesan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Evaluasi kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi setiap tahun dilakukan dalam dua semester. Berdasarkan data yang diperoleh dari HCD (*Human Capital Development*) diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan selama 3 semester terakhir yang di rekapitulasi menjadi 2 tahun terakhir ini terlihat mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Hal ini mengidentifikasikan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan, karena sesungguhnya perusahaan yang baik akan mengalami peningkatan kinerja di setiap tahunnya. Perbandingan hasil penilaian kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi tahun 2022 – 2023 disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2022 – 2023

Tahun	Semester	Rata-rata Nilai Kinerja	Sebutan Kualitas	Predikat
2022	1	114,76	K2	Baik
	2	110,25	K2	Baik
2023	1	105,8	K3	Cukup
	2	104,3	K3	Cukup

Keterangan:

K1 = ≥ 120

K2 = $120 < N \leq 107$

K3 = $107 < N \leq 94$

K4 = $94 < N \leq 80$

K5 = < 80

Sumber: HCD PT Jasamarga Solo-Ngawi, 2023

Kualitas kinerja karyawan penting dievaluasi setiap tahunnya, karena memiliki kontribusi besar terhadap kinerja organisasi dan pelayanan publik. Berdasarkan Tabel I, evaluasi kinerja karyawan selama tahun 2022-2023 memang masih perlu dimaksimalkan, karena semester 1 dan 2 tahun 2023 kualitas kinerja

karyawan cenderung menurun dengan predikat K3 dimana sebelumnya ditahun 2022 mencapai predikat K2. Kedisiplinan adalah faktor penyebab utama menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi evaluasi absensi ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan terjadi setiap bulan, seperti terlambat masuk kerja dan mangkir.

Gejala menurunnya kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi juga didukung data rekapitulasi evaluasi absensi mulai bulan Januari–Oktober 2023 disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Evaluasi Absensi

Bulan	Jml Karyawan	Terlambat		Mangkir	
		Orang	%	Orang	%
Januari	173	7	2,6%	5	1,9%
Februari	173	14	5,2%	8	3,0%
Maret	173	10	3,7%	7	2,6%
April	173	9	3,4%	6	2,2%
Mei	173	11	4,1%	12	4,5%
Juni	173	13	4,9%	10	3,7%
Juli	173	8	3,0%	3	1,1%
Agustus	173	10	3,7%	5	1,9%
September	173	12	4,5%	7	2,6%
Oktober	173	14	5,2%	9	3,4%

Sumber: Observasi di PT. Jasamarga Solo-Ngawi, 2023

Tabel 2 memberikan gambaran bahwa perbandingan evaluasi kinerja karyawan selama tahun 2022-2023 masih perlu dimaksimalkan, dan dari sudut pandang pemangku kepentingan (*stakeholder*) faktor utama yang menghambat kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Data rekapitulasi evaluasi absensi seperti Tabel II memberikan petunjuk bahwa ketidaksiplinan karyawan dalam bentuk keterlambatan masuk kerja dan mangkir pada tahun 2023 ini masih terjadi, bahkan mengalami peningkatan pada 3 bulan terakhir.

Fenomena belum optimalnya kinerja karyawan didukung hasil pra survey peneliti melalui wawancara dengan Divisi *Human Capital Development* sebagai berikut :

Kinerja karyawan dilihat dari kedisiplinan memang masih masih rendah, dikarenakan masih ada banyak karyawan yang suka terlambat dalam bekerja serta ada beberapa karyawan juga yang masih menunda pekerjaannya sampai menumpuk, misalnya setelah PT Jasamarga mengadakan pelatihan untuk para karyawannya pasti akan mendapatkan sertifikat, namun disini karyawan lain yang memiliki tugas untuk membuat sertifikat tersebut tidak langsung membagikannya, melainkan ditunda sampai waktu yang tidak dapat ditentukan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semangat karyawan dalam bekerja juga belum semuanya menunjukkan motivasi yang tinggi, hal ini nampak dari rendahnya keinginan karyawan untuk mengembangkan keterampilan TI. Sebagai contoh karyawan pengguna sistem selain mendapat pelatihan juga dituntut mengembangkan wawasan dan keterampilan terkait *Mobile Customer Service* dan *Traffic Information Communication*. Masih banyak karyawan yang tidak konsisten menjalankan tugasnya seperti bekerja selayaknya, penyelesaian pelaporan yang terlambat, tingginya jumlah karyawan yang terlambat ke kantor maupun pulang cepat. Perilaku demikian tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kondisi fisik di kantor saat ini juga berdampak pada kenyamanan kerja

karyawan seperti jika ada karyawan yang keluar atau masuk, maka karyawan lainnya merasa terganggu. Selanjutnya karyawan masih banyak yang terhambat peluang karirnya. Karena karyawan disini baru bisa diangkat jabatannya jika mereka bisa mendapatkan penilaian kinerja yang bagus dan meningkat disetiap semesternya dalam waktu tiga tahun, dan itu merupakan hal yang tidak mudah bagi kebanyakan karyawan. Dalam hal berpartisipasi juga menimbulkan adanya persaingan antar rekan kerja, dimana seorang karyawan ingin terlihat lebih unggul dalam urusan pekerjaan. Perilaku demikian tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Wawancara tanggal 7 Nopember 2023).

Berdasarkan permasalahan tersebut, rendahnya kinerja karyawan di PT. Jasamarga Solo-Ngawi perlu mendapat penanganan karena apabila dibiarkan akan mengganggu operasional perusahaan dan pelayanan publik menjadi kurang maksimal. Upaya peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Peningkatan kinerja karyawan diantaranya dapat diupayakan melalui disiplin kerja yang lebih baik. Peningkatan disiplin kerja bertujuan agar tenaga kerja mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai dengan keinginan perusahaan dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan (Sinambela, 2019: 339).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik, penegakan disiplin dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2018: 193).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani dkk (2020); Hidayat (2021); Khoiriyah & Wahyuati (2022) memperoleh temuan yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Irawan dkk (2021); Hakim et al. (2021); Muna dan Isnawati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi. Peningkatan disiplin kerja pada PT Jasamarga Solo-Ngawi merupakan faktor penting karena dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan produktivitas, sehingga tingginya disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi memiliki memegang peran penting dalam pencapaian kinerja unggul. Menurut Robbins dan Judge (2018: 222) pengertian “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut Mangkunegara (2019: 67) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga motivasi yang tinggi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul.

Teori *Herzberg* menyatakan, aspek-aspek yang mendorong motivasi individu disebut Motivasi Intrinsik (*Motivator*) terdiri dari keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor-faktor dari luar diri pegawai disebut Motivasi Ekstrinsik (faktor Pemeliharaan) antara lain adalah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan sekerja, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan (Siagian, 2018: 163).

Menurut teori *Herzberg* karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya dibandingkan yang terdorong secara ekstrinsik. Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan organisasi dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi (Siagian, 2018: 164).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rusli dan Ayuningtyas (2020); Naa'imah dan Farida (2021); Khoiriyah & Wahyuati (2022); Ningsih dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang semakin positif untuk mencapai tujuannya, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani dkk (2020); Cahya dkk (2021); dan Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi. Peningkatan motivasi karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi merupakan faktor penting karena dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan produktivitas, sehingga tingginya disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi pada PT Jasamarga Solo-Ngawi sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan karena dapat mengarahkan sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan cenderung semakin produktif dan mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Menurut Nitisemito dan Burhan (2018: 66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019: 142) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". "Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja" (Afandi, 2018: 57). Menurut Priyandini dkk (2020) lingkungan kerja bisa menyangkut tempat karyawan bekerja kesehariannya, lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan. Hal ini akan berkontribusi positif pada perilaku karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan maksimal sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Pendapat tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk (2021); Cahya dkk (2021); Khoiriyah dan Wahyuati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022); Ningsih dkk (2022); Akhiriani & Risal (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi. Keterlibatan pimpinan PT Jasamarga Solo-Ngawi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif amat penting dilakukan, karena lingkungan kerja yang

konduif dapat mendorong kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sejalan dengan permasalahan yang terjadi dan adanya kesenjangan temuan, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu menjelaskan keberadaan variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi berjumlah 173 orang, jumlah sampel 63 dihitung dengan rumus Slovin, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*

Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data yang diperlukan dalam hal ini adalah data variabel penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang sudah di kuantitatifkan dalam bentuk skor. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data tanggapan responden mengenai disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1).

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi

Tabel 4. Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	57,14
	Perempuan	27	42,86
	Total	63	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	21	33,33
	Diploma	20	31,75
	Sarjana S1	19	30,16
	Sarjana S2	3	4,76
	Total	63	100
Tingkat Usia	< 30 Tahun	17	26,99
	30 – 40 Tahun	26	41,27
	> 40 Tahun	20	31,74
	Total	63	100
Masa Kerja	1-2 Tahun	2	3,18
	3-4 Tahun	14	22,22
	5-6 Tahun	47	74,60
	Total	63	100

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6			0,000		0,05	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,715	0,60	Reliabel
Motivasi	0,872	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	0,60	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan residual normal

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,880; 0,856; 0,765) > 0,1 <i>VIF</i> (1,137; 1,168; 1,309) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,668; 0,078; 0,133) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,335) > 0,05	Residual normal

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
(Constant)	1,168		
X ₁	0,220	2,170	0,034
X ₂	0,344	3,762	0,000
X ₃	0,376	4,620	0,000
F hitung		24,603	0,000
<i>Adjusted R</i> ²		0,533	

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 2,170 dengan *p value* (0,034) < 0,05 maka H₀ ditolak. Berarti H₁ yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 3,762 dengan p value $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti H_2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 4,620 dengan p value $(0,00) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti H_3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi diterima atau terbukti kebenarannya.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,603 dengan p value $(0,000) < 0,05$ berarti model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,533 berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3% sisanya 46,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya misalnya kepemimpinan dan kompensasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi, ditunjukkan dengan p value sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_1 dari variabel Disiplin Kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka Disiplin Kerja yang diterapkan oleh PT Jasamarga Solo-Ngawi harus semakin baik, dimana baik tidaknya Disiplin Kerja dalam penelitian ini dinilai dari lima indikator yaitu a. Kehadiran di tempat kerja b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja etis. Indikator yang memiliki nilai mean tertinggi dalam penelitian ini adalah indikator “Kehadiran di tempat kerja”. Indikator yang memiliki nilai mean terendah dalam penelitian ini adalah indikator “Bekerja etis”. Agar variabel Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi maka PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya semakin bekerja etis sehingga semakin terbiasa untuk tidak melakukan tindakan yang tidak sopan atau tidak pantas ke rekan kerja atau pelanggan. PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya selalu memperhatikan kehadiran di tempat kerja sehingga selalu terbiasa untuk tidak terlambat dalam bekerja dan sebaiknya selalu memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dengan cara selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja.

Temuan ini mengkonfirmasi teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penegakan kedisiplinan jika diterapkan dengan baik, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan organisasi, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pragiwani dkk (2020); Hidayat (2021); Khoiriyah dan Wahyuati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Irawan dkk (2021); Hakim et al. (2021); Muna dan Isnawati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi, ditunjukkan dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_2 dari variabel motivasi kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Jasamarga Solo-Ngawi perlu meningkatkan Motivasi karyawan, dimana tinggi rendahnya Motivasi dalam penelitian ini dinilai dari lima indikator yaitu a. Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan. b. Mematuhi peraturan organisasi. c. Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi. d. Keinginan mengembangkan keahlian. e. Kegigihan dalam bekerja. Indikator yang memiliki nilai mean tertinggi dalam penelitian ini adalah “Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi. Indikator yang memiliki nilai mean terendah dalam penelitian ini adalah indikator “Keinginan mengembangkan keahlian”. Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi maka karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya semakin meningkatkan keinginan mengembangkan keahlian sehingga semakin sesuai bidang tugas saat ini. Karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya selalu memiliki keinginan selalu bekerja lebih baik lagi.

Temuan ini mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019: 67) bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga motivasi yang tinggi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul. Menurut Robbins dan Judge (2018: 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan sehingga motivasi memiliki memegang peran penting dalam pencapaian kinerja unggul.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusli dan Ayuningtyas (2020); Naa'imah dan Farida (2021); Khoiriyah dan Wahyuati (2022); Ningsih dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang semakin positif untuk mencapai tujuannya, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Pragiwani dkk (2020); Cahya dkk (2021); dan Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi, ditunjukkan dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_3 dari variabel motivasi kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Jasamarga Solo-Ngawi harus semakin meningkatkan lingkungan kerja yang membuat rasa nyaman bagi karyawan, dimana tinggi rendahnya lingkungan kerja dalam penelitian ini dinilai dari enam indikator yaitu a.

Peralatan kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja. c. Hubungan dengan atasan. d. Sistem Penilaian Kinerja. e. Standar Operasional Prosedur. f. Budaya kerja. Indikator yang memiliki nilai mean tertinggi dalam penelitian ini adalah “Budaya kerja”. Indikator yang memiliki nilai mean terendah dalam penelitian ini adalah indikator “Hubungan dengan rekan kerja”. Agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi maka PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya semakin meningkatkan hubungan dengan rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan semakin nyaman karena hubungan dengan rekan kerja di kantor harmonis dan sebaiknya semakin meningkatkan standar operasional prosedur dengan cara kebijakan perusahaan mengenai Standar Operasional Prosedur bagi karyawan semakin dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kegairahan kerja. Karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya selalu menjaga budaya kerja dengan cara selalu melaksanakan budaya kerja di organisasi yang selalu mengedepankan nilai-nilai kebersamaan sehingga menimbulkan semangat bekerja.

Temuan ini mengkonfirmasi teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dan Burhan (2018: 66) bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019: 142) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja (Afandi, 2018: 57).

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk (2021); Cahya dkk (2021); Khoiriyah dan Wahyuati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Warongan dkk (2022); Ningsih dkk (2022); Akhiriani & Risal (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi. Implikasi dari penelitian ini, peningkatan kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi dapat diupayakan dengan meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin kerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi hendaknya lebih ditingkatkan terutama untuk tidak melakukan tindakan yang tidak sopan atau tidak pantas ke rekan kerja atau pelanggan. Peningkatan motivasi kerja masih perlu diwujudkan, karyawan diharapkan untuk semakin mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini. PT Jasamarga Solo-Ngawi sebaiknya semakin mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan cara selalu melaksanakan budaya kerja di organisasi dengan mengedepankan nilai-nilai kebersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Budi Utama
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27-36.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *JBE- Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71 – 83.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34-42.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Khoiriyah, I., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga (Persero), Tbk Cabang Surabaya–Gempol. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(12), 1-16.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muna, N., dan Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.
- Naa'imah, Z. U., & Farida, S. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya. *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(2), 159-169.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nitisemito, A. S., & Burhan, U. (2018). *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*. Bumi Aksara.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.

- Rusli, A. K., & Ayuningtias, H. G. (2020). The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JISPRA)*, 3(1), 1-12.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963-.972.