

## PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 4 SEMARANG MELALUI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA

Saiful Nur Hadi<sup>1</sup>, Awanis Linati Haziroh<sup>2</sup>, Hertiana Ikasari<sup>3</sup>, Mochammad Eric Suryakencana  
Wibowo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Nakula I No. 5-11, Semarang, Indonesia  
Email: 211202107233@mhs.dinus.ac.id

---

### Article History

Received: 04-06-2025

Revision: 21-06-2025

Accepted: 22-06-2025

Published: 22-06-2025

**Abstract.** *The purpose of this study was to assess how employee performance is affected by the work environment, work motivation, and work discipline. The explanatory survey method was used in a quantitative manner, and the distribution of questionnaires was chosen as the mechanism for gathering data. Purposive sampling was employed using a saturated sampling approach, involving 148 respondents from employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 4 Semarang. IBM SPSS Statistics version 26 was used to process the data for this investigation using multiple linear regression analysis. According to the test results, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 4 Semarang employees' performance is positively and significantly impacted by the factors of work environment, work motivation, and work discipline.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Riset ini dilaksanakan dengan tujuan guna mengevaluasi dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai. Pendekatan yang diterapkan yaitu kuantitatif dengan metode explanatory survey, penyebaran kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data. Purpove sampling diterapkan dalam teknik pengambilan sampel dengan pendekatan sampel jenuh, yang melibatkan 148 responden dari pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. Perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 26 digunakan untuk mengolah data penelitian melalui analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Hadi, S.N. et al. Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 5346-5361. [10.54373/ifjeb.v5i2.3344](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.3344)

---

### PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul melalui standar kompetensi tinggi. SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan mutu kerja, pencapaian

visi dan misi, serta mendorong kreativitas, inisiatif, dan keterampilan karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan berkembang, mencapai target, serta membangun suasana kerja yang tenang dan mendukung produktivitas. Sebagai penggerak utama, SDM berperan dalam menjaga keberlangsungan aktivitas dan kesuksesan perusahaan (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Menghadapi tantangan eksternal memerlukan SDM yang kompeten dan berkualitas. Selain itu, pegawai membutuhkan umpan balik untuk perbaikan di waktu mendatang. Maka dari itu, penilaian kinerja menjadi langkah utama untuk pimpinan untuk menilai hasil kerja perusahaan (Putra & Fernos, 2022).

Variasi tingkat kinerja pegawai di era persaingan yang semakin intensif menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh tuntutan perusahaan untuk mampu menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui optimalisasi kontribusi sumber daya manusianya dimana kinerja pegawai yang efektif dan efisien sebagai pertahanan keberlangsungan serta siklus pertumbuhan ekonomi (Tsuraya & Fernos, 2023). Permasalahan terkait kinerja pegawai masih menjadi isu yang umum dijumpai, baik di perusahaan swasta maupun pada pemerintahan. Kondisi serupa dialami di PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang. Menurut temuan tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti bersama Bapak Muhammad Subki Kepala Divisi SDM dan Umum menyebutkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan. Permasalahan tersebut meliputi kurangnya kedisiplinan waktu kerja, minimnya inisiatif dari sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya motivasi kerja pada level tertentu yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Peneliti melakukan pra survey dengan tujuan untuk mengetahui kinerja pegawai. Riset yang dilakukan melibatkan penggunaan kuesioner mengenai kinerja pegawai yang dibagikan kepada 15 responden.

**Tabel 1. Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	15	67 %	33 %
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	15	87 %	13 %
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	15	27 %	73 %
4.	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	15	47 %	53 %
5.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan benar, transparan serta dapat di minta pertanggung jawaban	15	87 %	13 %
Jumlah Rata - Rata			87%	13%

Sumber: Data diolah (2025)

Berlandaskan hasil pra survey yang sudah dilaksanakan, pada tabel menyatakan bahwa

sebanyak 67% pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dan 33% pegawai menyatakan sebaliknya. Sebanyak 87% menyatakan setuju bahwasannya pegawai mengerjakan tugas dengan baik, kemudian sejumlah 13% mengungkapkan sebaliknya. Sebanyak 27% pegawai menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan 73% menyatakan sebaliknya. Sebanyak 47% pegawai menyatakan setuju bahwa selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas, dan sebanyak 53% menyatakan sebaliknya. Sebanyak 87% pegawai setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan serta bisa dimintai pertanggung jawaban dan 13% menyatakan sebaliknya. Oleh karenanya perusahaan harus mampu memberi peningkatan dalam kinerja pegawai, perusahaan harus sigap dalam pengawasan faktor apa saja yang mampu memberi pengaruh kinerja karyawan diantaranya tempat kerja, motivasi kerja, serta kedisiplinan kerja.

Berlandaskan *research gap*, riset dari (Jati et al., 2024), dan (Putri & Winarningsih, 2020) bahwasannya menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda riset dari (Maudia et al., 2023) menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Riset yang dilaksanakan Wijaya & Laily, (2021) serta Sinaga & Sihombing, (2021) bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, adapun riset oleh Dewi & Wulandari, (2022) tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan penelitian Dewi & Wulandari, (2022) dan Kasyifillah, (2023) ditemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan pada riset Fitri et al., (2021) bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan permasalahan kondisi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang diperkirakan semakin memburuk apabila tidak segera ditangani. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan tanpa penanganan yang tepat akan berpotensi mengalami dampak negatif berupa turunnya kinerja pegawai, berdampak terhadap tidak terlaksananya tujuan perusahaan. Dengan demikian, diperlukan riset lanjutan yang mempunyai tujuan guna mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

## **METODE**

### **Variabel Penelitian**

Pada Riset ini, variabel bebas meliputi Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Disiplin Kerja (X3), yang berperan sebagai faktor yang dapat memengaruhi hasil

penelitian. Sementara itu, variabel dependennya ialah Kinerja Pegawai (Y), yang dianalisis untuk melihat sejauh mana dipengaruhi oleh ketiga variabel independen.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pegawai melalui tingkat kinerja yang selaras pada standar kualitas dan kuantitas yang telah diatur didalam perusahaan (Hustia, 2020). Menurut Margareta et al., (2024) Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kinerja serta pola kerja seperti ditunjukkan pada pelaksanaan tugas serta tanggung jawab selama waktu yang ditentukan. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila sumber daya manusia memiliki kompetensi yang selaras dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan (Andriyani et al., 2020). indikator kinerja karyawan meliputi, Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan serta, Tanggung jawab.

### **Lingkungan Kerja**

Ruang atau kondisi merupakan definisi dari lingkungan kerja, di mana pegawai melaksanakan tugas dari perusahaan (Wahyuni et al., 2023). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat sebagai peningkatan kinerja, sekaligus memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan optimal, dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman (Haris & Lestariningsih, 2024). Menurut Handoko et al., (2021) Lingkungan kerja meliputi seluruh fasilitas dan infrastruktur yang berada di sekitar pegawai dan mendukung pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya, dimana dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Indikator dari lingkungan kerja meliputi, Tingkat pencahayaan ditempat kerja, Aliran udara pada lingkungan kerja, Tingkat kebisingan di sekitar lingkungan kerja, Bau Kurang Sedap di Tempat Kerja, Keamanan di lingkup Kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dengan upaya serta motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika pegawai mempunyai dorongan internal dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan hasil kerjanya (Siswanto, 2020). Menurut Basyid, (2024) motivasi adalah dorongan yang meningkatkan semangat kerja individu sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, menjalankan tugas secara efektif, serta berkontribusi secara terpadu dalam berbagai usaha guna menuju tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan Adha et al., (2019) indikator motivasi kerja meliputi, Keperluan fisiologis, Keperluan akan rasa nyaman, Keperluan sosial, Keperluan akan apresiasi, Keperluan motivasi dalam pencapaian.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan prosedur yang diterapkan untuk memperbaiki perilaku pegawai akibat pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan (Putra & Fernos, 2022). Menurut Tannady et al., (2022) disiplin kerja adalah penerapan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat aturan dan pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi. Semakin besar tingkat kedisiplinan kerja pegawai, bertambah besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. (Ulung et al., 2023). Menurut Sinaga & Sihombing, (2021) indikator disiplin kerja meliputi, Kepatuhan terhadap jadwal atau konsistensi dalam hadir tepat waktu, Kepatuhan terhadap ketentuan dan prosedur, Standar kerja, Komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban secara penuh, Bekerja secara etis, Penggunaan peralatan kantor dengan baik.

### **Hipotesis**

Lingkungan kerja yang memadai dan mampu memuaskan pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, sehingga pelaksanaan tugas dalam perusahaan dapat berlangsung dengan baik (Ningsih et al., 2021). Kondisi lingkungan kerja mencakup suasana, tata letak, fasilitas, serta hubungan antar pegawai di tempat kerja. Jika kondisi ini kurang mendukung seperti ruang kerja yang sempit, ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak memadai, atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menciptakan lingkungan yang tidak nyaman. Akibatnya, kinerja pegawai terhadap perusahaan menurun, yang pada gilirannya bisa memperlambat pelaksanaan upaya yang telah dirancang oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai (Andriyani et al., 2020).

Diperkuat melalui riset Ahmad et al., (2019) serta (Dumilah et al., 2023) Mengemukakan bahwasannya Lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Tambah baiknya kualitas lingkungan kerja yang disediakan, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan secara optimal. Berlandaskan pernyataan tersebut, hipotesis ini yakni:

H1 : Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Motivasi kerja ialah dorongan yang membuat seseorang dalam organisasi bersedia dan Berkomitmen dalam mengaplikasikan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu secara optimal dalam melaksanakan tanggung jawab kerja yang diarahkan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya. (Basyid, 2024). Setiap individu memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, perusahaan atau manajer perlu mengembangkan potensi tersebut dengan memberikan perhatian khusus serta memenuhi hak dan kebutuhan pegawai. Ketika pegawai merasa kebutuhan mereka terpenuhi, kinerja mereka akan meningkat secara maksimal (Ningsih et al., 2021).

Dikuatkan riset dari Agustriani et al., (2022) Dewi & Wulandari, (2022), Akhiriani & Risal, (2023) serta Wahyuni et al., (2023) yang mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang kuat memiliki tujuan dalam peningkatan semangat kerja, saat gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Dengan kinerja individu yang tinggi, tujuan organisasi bisa terlaksana secara konkrit, kemudian mewujudkan tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis ini yakni :

H2 : Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja mengarah pada sikap, perilaku, yang selaras pada ketentuan, dalam bentuk tertulis maupun tak tertulis. Disiplin yang tinggi, menjadikan pegawai mampu menyelesaikan target perusahaan tepat waktu, menghindari keterlambatan dalam pencetakan dokumen, sehingga hasil cetakan buku tetap stabil setiap bulannya (Parta et al., 2023). Setiap pekerja dituntut untuk mempunyai disiplin kerja di lingkup kerja, yang tercermin melalui kepatuhan pada ketentuan, baik dalam bentuk tertulis maupun tak tertulis, aktivitas tersebut dapat berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang mendukung dan harmonis, yang secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. (Hidayat, 2021).

Menurut riset Wijaya & Laily, (2021) dan Putra & Fernos, (2022) bahwasannya disiplin kerja berefek positif dan signifikan terhadap performa pegawai. Organisasi sebaiknya tambah mencermati kemampuan karyawan, memberikan penghargaan yang layak, menerapkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, serta meningkatkan pengawasan guna meningkatkan atau memperbaiki kerja karyawan. Berlandaskan pernyataan diatas, hipotesis tersebut yakni :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana metode kuantitatif mengandalkan analisis data melalui pendekatan statistik, termasuk perhitungan korelasi, regresi, uji perbedaan, serta analisis jalur (Sugiono, 2019). Populasi dan sampel pada riset yang dilakukan terdiri dari pegawai PT KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. Sampel jenuh diterapkan dalam teknik pengambilan sampel, yakni melibatkan seluruh populasi dalam sampel penelitian.

Sampel dalam riset ini sebanyak 148 dari 162 seluruh jumlah populasi pegawai. Dalam riset yang dilaksanakan, peneliti menetapkan kriteria sebagai berikut: 1) Karyawan berstatus pegawai tetap ataupun kontrak, 2) Sudah bekerja minimalnya 1 tahun. Analisis data dilakukan melalui program IBM SPSS Statistic 26.

### **Tabel 2. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja ialah ruang ataupun kondisi pegawai menjalankan tugas serta tanggung jawab pada organisasi (Wahyuni et al., 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pencahayaan di lingkungan kerja</li> <li>2. Aliran udara pada lingkungan kerja</li> <li>3. Tingkat kebisingan pada lingkungan kerja</li> <li>4. Baukurang sedap pada lingkungan kerja</li> <li>5. Keamanan di lingkup tempat kerja (Millah, 2020)</li> </ol>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan dengan upaya serta motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan hasil kerjanya (Siswanto, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan akan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan dorongan pencapaian tujuan (Adha et al., 2019)</li> </ol>
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin yaitu prosedur yang diterapkan untuk memperbaiki perilaku pegawai akibat pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan (Putra & Fernos, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Kepatuhan</li> <li>3. Standarisasi kerja</li> <li>4. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>5. Bekerja secara etis</li> <li>6. Penggunaan peralatan kantor dengan baik (Uleng et al., 2023)</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dengan pencapaian Output kerja yang selaras melalui parameter mutu serta volume yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hustia, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu</li> <li>2. Volume</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab (Agustin &amp; Wijayanti, 2022)</li> </ol>

## HASIL

### Karakteristik Responden

Berdasarkan data deskriptif, penelitian ini melibatkan 148 responden, 54% diantaranya laki-laki dan sisanya 64% perempuan, dominasi responden perempuan. Sebagian besar responden berusia >30 tahun (70%), mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari kelompok usia dewasa. Sebagian responden berdominan memiliki pendidikan Strata 1 (S1) (77%), menunjukkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Selain itu, mayoritas responden (81%) telah bekerja di PT. KAI DAOP 4 Kota Semarang Kota Semarang selama lebih dari 3 tahun.

### Uji Validitas

Dengan  $N = 148$ ,  $r$  tabel didapati melalui tabel  $r$  product moment, menggunakan  $df = n$  (sampel)  $- 2$  ialah  $= 148 - 2 = 146$  serta  $\text{sig alpha} = 0,05$ , akibatnya didapati  $r$  tabel dua sisi

sebesar 0,161. Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.1, ketiga variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,05 serta nilai  $r$  hitung yang melebihi nilai  $r$  tabel. Hal tersebut artinya semua pertanyaan didalam kuesioner variabel penelitian diterima benar.

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Lingkungan (X1)</b>	X1.1	0,891	0,161	<b>Valid</b>
	X1.2	0,742		
	X1.3	0,797		
	X1.4	0,844		
	X1.5	0,821		
<b>Motivasi (X2)</b>	X2.1	0,919	0,161	<b>Valid</b>
	X2.2	0,835		
	X2.3	0,808		
	X2.4	0,782		
	X2.5	0,917		
<b>Disiplin (X3)</b>	X3.1	0,770	0,161	<b>Valid</b>
	X3.2	0,800		
	X3.3	0,860		
	X3.4	0,844		
	X3.5	0,745		
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1.1	0,793	0,161	<b>Valid</b>
	Y1.2	0,809		
	Y1.3	0,833		
	Y1.4	0,837		
	<b>Y1.5</b>	<b>0,761</b>		

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

### Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas, ditemukan apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi  $>0,7$ , mengindikasikan bahwasannya alat ukur pada riset yang dilakukan dianggap reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,877	Reliabel
Motivasi Kerja	0,903	Reliabel
Disiplin Kerja	0,863	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,866	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

### Uji Normalitas

Pada uji yang dijalankan menerapkan metode *Kolmogorov-Smirnov*, data disebut terdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	Unstandardized Residual 148

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	<b>.0000000</b>
	Std. Deviation	<b>1.39485815</b>
Most Extreme Differences	Absolute	<b>.101</b>
	Positive	<b>.046</b>
	Negative	<b>-.101</b>
Test Statistic		<b>.101</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.001</b>
<b>Exact Sig. (2-tailed)</b>		<b>.092</b>
<b>Point Probability</b>		<b>000</b>

Sumber: Olah Data SPSS, 2025.

Berlandaskan uji normalitas dalam tabel diatas, bahwasannya nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,092 mempunyai makna bahwasannya angka tersebut  $>0,050$ . Artinya datanya terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF  $<10$  serta angka toleransi mendekati 1 atau  $>0,10$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan	.583	<b>1.716</b>
Motivasi	.575	<b>1.739</b>
Disiplin Kerja	.789	<b>1.267</b>

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwasannya seluruh variabel pada model regresi memiliki nilai VIF  $<10$  serta nilai toleransi mendekati 1 atau  $>0,10$ . Ditarik kesimpulan bahwasannya tidak ditemukan indikasi multikolinearitas pada regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Apabila tingkatan signifikans lebih dari 0,05, bisa diinterpretasikan bahwasannya tidak adanya indikasi heteroskedastisitas pada data.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig	Hasil
Lingkungan Kerja	0,277	Terbebas
Motivasi Kerja	0,546	dari gejala
Disiplin Kerja	0,576	Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Berlandaskan uji heteroskedastisitas dengan uji glejser didapat hasil bahwasannya nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,277 > 0,05$  untuk variabel lingkungan kerja, pada variabel motivasi kerja

dengan nilai Sig. (2-tailed) ialah  $0,546 > 0,05$ , dan pada variabel disiplin kerja dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,576 > 0,05$ . Maka kesimpulannya pada kajian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Bertujuan sebagai analisis tingkat pengaruh variabel independen, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin bekerja, pada variabel dependent yakni kinerja pegawai

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.807	.719
Lingkungan	.233	.037
Motivasi	.197	.039
Disiplin Kerja	.388	.032

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, maka disajikan ke bentuk persamaan regresi :

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

$$Y = 0,315 X_1 + 0,259 X_2 + 0,520 X_3 + e$$

- Nilai koefisien regresi  $X_1$  (lingkungan kerja) mempunyai nilai 0,315. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya bernilai positif sehingga didapati pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan, variabel kinerja pegawai akan sama terjadi peningkatan.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  (motivasi kerja) mempunyai nilai 0,259. Temuan tersebut memberitahu bahwasannya bernilai positif maka didapati pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja mengalami kenaikan, variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi  $X_3$  (disiplin kerja) mempunyai nilai 0,520. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya memiliki nilai positif maka terdapat pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan, variabel kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

### Uji T

Uji t diperlukan agar memeriksa apakah mempunyai hubungan secara parsial antara variabel bebas sama variabel terikat. Dibawah ini hasil pengujiannya.

**Tabel 13. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.294	.000
Lingkungan	6.227	.000
Motivasi	5.095	.000
Disiplin Kerja	11.981	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah, 2024

Berlandaskan pengujian T diatas, menunjukkan bahwasannya variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $6,227 > t$ -tabel (1,97) maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $5,095 > t$ -tabel (1,97) oleh karenanya motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan, variabel disiplin kerja mendapati nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai t-hitung  $11,981 > t$ -tabel (1,97) hingga akhirnya disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada uji koefisien determinan R dikerjakan guna menetapkan tingkat determinasi atau pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan. Berikut hasil outputnya.

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.781	1.40931

**a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan**

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Berlandaskan pengujian, memperlihatkan bahwasannya terdapat nilai Adj R Square dengan nilai 0,781 Nilai tersebut mengindikasikan,  $0,781 \times 100 \% = 78,1\%$  bahwa model penelitian dapat menjelaskan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai sebesar 78,1%. Sementara  $100\% - 78,1\% = (21,9\%)$  Sementara itu, proporsi selebihnya dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak tercakup pada model riset ini.

**DISKUSI**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut uji hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sesuai dengan fakta bahwa nilai t-hitung 6,227 lebih besar dari nilai t-tabel (1,97)

dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 1 dapat diterima.

kajian ini menyiratkan bahwasanya peningkatan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas serta kewajiban. Hasil yang didapat sesuai riset Andriyani et al., (2020) serta Margareta et al., (2024) yang menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Berlandaskan hasil deskriptif jawaban responden, terdapat pernyataan dengan perolehan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,18, dengan pernyataan tersebut adalah “Atasan memberikan arahan dalam bekerja.” Tingkat keamanan perusahaan sangat baik dan membuat saya merasa aman saat bekerja”. Bahwa keamanan perusahaan memberikan rasa nyaman dan perlindungan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal tanpa merasa khawatir terhadap gangguan fisik maupun psikologis di lingkungan kerja sehingga akan meningkatkan tingkat kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sesuai dengan fakta bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-tabel 5,095 lebih besar dari nilai t-hitung (1,97). Hipotesis 2 diterima. Data diperoleh menunjukkan bahwasannya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai, terbukti dengan pegawai berpotensi meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan motivasi intrinsik saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal. Pegawai akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal guna mencapai kinerja yang berkualitas. Sebaliknya, dengan tidak adanya dorongan yang memadai, kinerja pegawai cenderung menurun. Hasil riset ini mendukung penelitian dari Sari & Kusdiyanto, (2023) dan Dewi & Wulandari, (2022) yang menjelaskan bahwasannya Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil deskriptif responden, terdapat pernyataan dengan perolehan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,00, dengan pernyataan tersebut adalah “Saya mengalami kepuasan intrinsik ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan menuju capaian target perusahaan.” Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya pegawai PT. KAI (Persero) Daop 4 Kota Semarang mempunyai motivasi kerja tinggi dalam bekerja, di mana kepuasan pribadi dan pencapaian target menjadi dorongan utama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Rasa bangga dan pencapaian pribadi tersebut mendorong pegawai untuk terus

meningkatkan kualitas kinerja mereka secara konsisten, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berlandaskan perolehan uji hipotesis, bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai t-hitung sebesar 11,981 yang lebih besar dari t-tabel (1,97), serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Maka, Hipotesis 3 pada riset ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan secara konsisten dan penuh dedikasi, sehingga meningkatkan fokus pegawai dalam menyelesaikan program kerja yang diberikan. Meningkatnya disiplin kerja, berdampak pada kinerja karyawan yang cenderung mengalami peningkatan. Selaras dengan temuan dari Putra & Fernos (2022) serta Wijaya & Laily (2021), memberi penjelasan tentang disiplin kerja berkontribusi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil deskriptif jawaban responden, terdapat pernyataan dengan perolehan skor *average* tertinggi adalah 4,11, dengan pernyataan tersebut ialah "Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas" Dapat diketahui bahwasannya pegawai memiliki tingkat disiplin dalam bekerja yang tinggi dalam menjalankan kewajiban kerjanya. Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat dengan selalu disiplin waktu dan Menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dengan tidak mengundurkan diri dari tugas tanpa alasan yang sah. Sikap ini mencerminkan budaya kerja yang profesional dan berdampak positif terhadap efektivitas kerja serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

### **KESIMPULAN**

Berlandaskan analisis hasil riset, ditarik kesimpulan bahwasannya: 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai didalam perusahaan tersebut; 2) Motivasi kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan tersebut; serta 3) Disiplin kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel lainnya yang tidak dipakai pada studi ini, diantaranya seperti kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, dapat dimasukkan guna memperkaya kajian. Selain itu, perluasan objek penelitian juga dianjurkan agar hasilnya dapat dibandingkan dengan studi ini dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

**REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- 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.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37–43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mandiri Sejahtera. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 20(1), 86–95. <https://doi.org/10.61938/fm.v20i1.466>
- Boedhiarti, A. P. H., Widodo, H. P., Daengs GS, A., Sugiharto, S., Karnain, B., Dew, R., & Wiyasa, G. (2024). Dampak Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Di Stasiun Surabaya Pasar Turi. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 66–81.
- dephub.go.id. (2024). *Transportasi Sebagai Pendukung Sasaran Pembangunan Nasional*. <https://dephub.go.id/post/read/transportasi-sebagai-pendukung-sasaran-pembangunan-nasional>
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1257–1268. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.154>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>

- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Haris, R. M., & Lestariningsih, M. (2024). Analisis Tata Ruang, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(2), 154–173. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i2.6682>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Margareta, P. S., Halin, H., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(6), 567–585.
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 27.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 2(8), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Sari, E. T. M., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 73–88. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.722>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 6.

- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Siswanto, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 7(2), 473–484.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (1st ed.)*. ALFABETA.CV.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Ulung, A., Awaluddin, Achsanuddin, A., & Hasriwara. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) 1Ambo. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.