



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>

Received: 04 Agustus 2024, Revised: 26 September 2024, Publish: 27 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia)

Satria Roma Sukma¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: wenny.desty.febrían@undira.ad.id¹

Abstract: *This research aims to determine and assess the influence of work discipline, work motivation, and the physical work environment on employee performance. The interest in this research is as a way to improve the performance of Security Unit employees. PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) placement of Gondangdia Station. In this research, sampling was carried out quantitatively using saturated sampling methodology among employees of the Gondangdia Station Security Unit, by providing a questionnaire as part of the sample survey, and this research was supported by instruments. The questionnaire was distributed online using Google Forms. The research sample was 40 respondents. Quantitative analysis uses the IBM SPSS Statistics version 26 application with multiple linear regression tests. The research results prove that there is an influence on work discipline and work motivation variables on employee performance so that they need to be improved. And the physical work environment variable has no influence on employee performance so it needs to be maintained. Provides an impact as a consideration in making decisions and policies related to improving employee performance. This research uses a dependent and independent variable model, namely (1) Work Discipline (X1) has an influence on Employee Performance (Y). (2) Work Motivation (X2) has an influence on Employee Performance (Y). (3) The Physical Work Environment (X3) has no influence on Employee Performance (Y). (4) Knowing Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), and Physical Work Environment (X3) on Employee Performance (Y) has a simultaneous influence, which uses partial tests and simultaneous tests.*

Keyword: *Work Discipline, Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menafsirkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Kepentingan dalam penelitian ini adalah sebagai cara untuk peningkatan kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Dalam penelitian

ini pengambilan sampel dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metodologi sampling jenuh pada Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia, dengan memberikan kuesioner sebagai bagian dari survei sampel, dan penelitian ini didukung dengan instrumen. Kuesioner disebar secara online menggunakan *Google Forms*. Pengambilan sampel penelitian berjumlah 40 responden. Analisis kuantitatif menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics versi 26* dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perlu ditingkatkan. Dan pada variabel lingkungan kerja fisik tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dipertahankan. Memberikan dampak sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model variabel dependen dan independen yaitu (1) Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh. (2) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh. (3) Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terdapat pengaruh. (4) Mengetahui Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh simultan, yang digunakan uji parsial dan uji simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

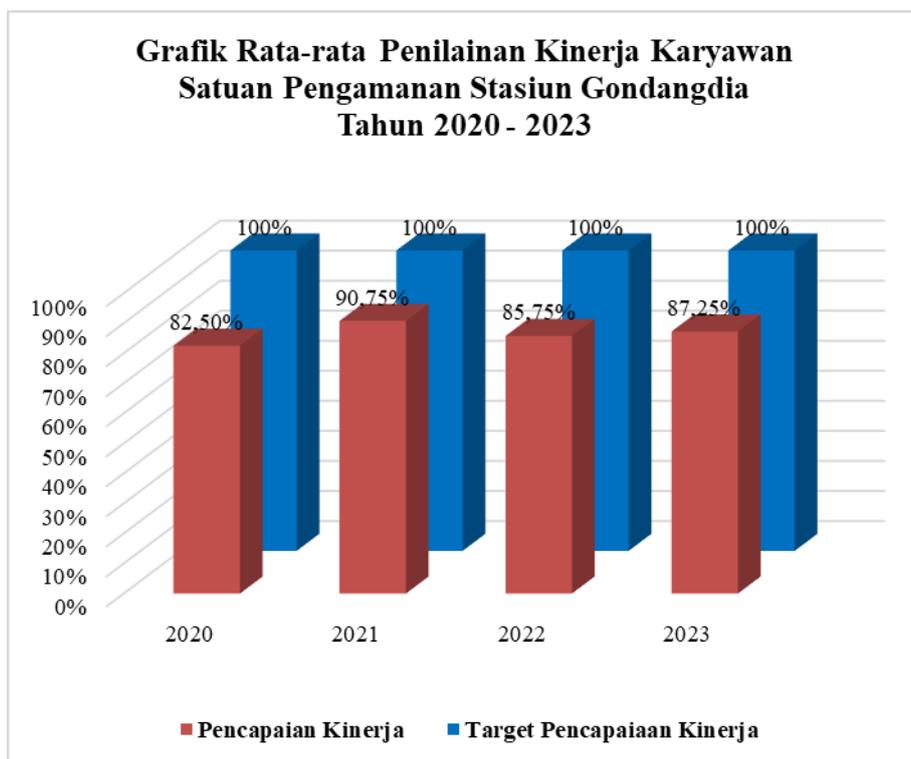
Di era modernisasi saat ini PT. Kereta Api Indonesia (KAI) memiliki peran dan tanggung jawab dalam pelayanan dengan bentuk kenyamanan dan keamanan bagi penumpang Kereta Rel Listrik (KRL) Jabodetabek atau *Commuter Line*. Keberadaan pelayanan yang baik dalam rasa nyaman dan aman dapat mendorong penumpang lebih memilih KRL dan setia menggunakan KRL sebagai transportasi umum dalam bepergian melakukan aktifitas. Dalam upaya peningkatan pelayanan kepada penumpang terkait kenyamanan dan keamanan, PT. Kereta Api Indonesia (KAI) mempunyai anak perusahaan yaitu PT. Reska Multi Usaha (KAI Services), yang mengelola di bidang pelayanan keamanan (Satuan Pengamanan) KRL di Stasiun Jabodetabek.

Dalam Rencana Kerja Dan Anggaran Perusahaan PT. KAI (2021) PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) melaksanakan serta menunjang kebijakan dan Program KAI selaku perusahaan induk, khususnya di bidang usaha restoran kereta api serta usaha pendukungnya, seperti pelayanan, keamanan, kebersihan, dan lainnya. PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia mempunyai tugas pokok di bidang pelayanan melalui Satuan Pengamanan dengan bentuk kenyamanan dan keamanan kepada penumpang KRL yang berada di dalam Stasiun Gondangdia. Mewujudkan pelayanan kepada penumpang KRL melalui karyawan Satuan Pengamanan penempatan Stasiun Gondangdia menjadi tanggung jawab yang di embankan dalam tugasnya yang bersangkutan dengan ketertiban Stasiun Gondangdia.

Terkait dengan ini, Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan diharuskan mempunyai kinerja yang baik kepada perusahaan dan pelayanan yang optimal kepada penumpang, mengingat sumber daya manusia sebagai peran utama yang penting dalam menjalankan aktivitas dan operasional perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia menjadi perhatian pimpinan dalam pelaksanaan pelayanan terkait pekerjaan yang langsung berhadapan dengan penumpang KRL. Tercapainya tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia pada kinerjanya yang unggul dan bermutu. Dalam mewujudkannya, kualitas sumber daya manusia sangatlah penting. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja yang dihasilkan. Penjelasan tersebut sejalan dengan Desty & Saputra (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan, kinerja yang

baik memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi bagi perusahaan.

Berdasarkan konsep teori tersebut, maka peneliti mencoba menerapkannya dengan melakukan wawancara kepada Kepala Satuan Pengamanan (*chief security*) Stasiun Gondangdia terkait dengan kinerja karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Menurut Hustia (2020) Kinerja merupakan hasil suatu kerja secara terencana pada periode, tempat, dan organisasi yang bersangkutan. Hasil dari pekerjaan dapat menentukan ruang lingkup pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas sesuai standar perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Pengamanan (*chief security*) Stasiun Gondangdia, masalah terkait kinerja karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia, sebagai berikut:



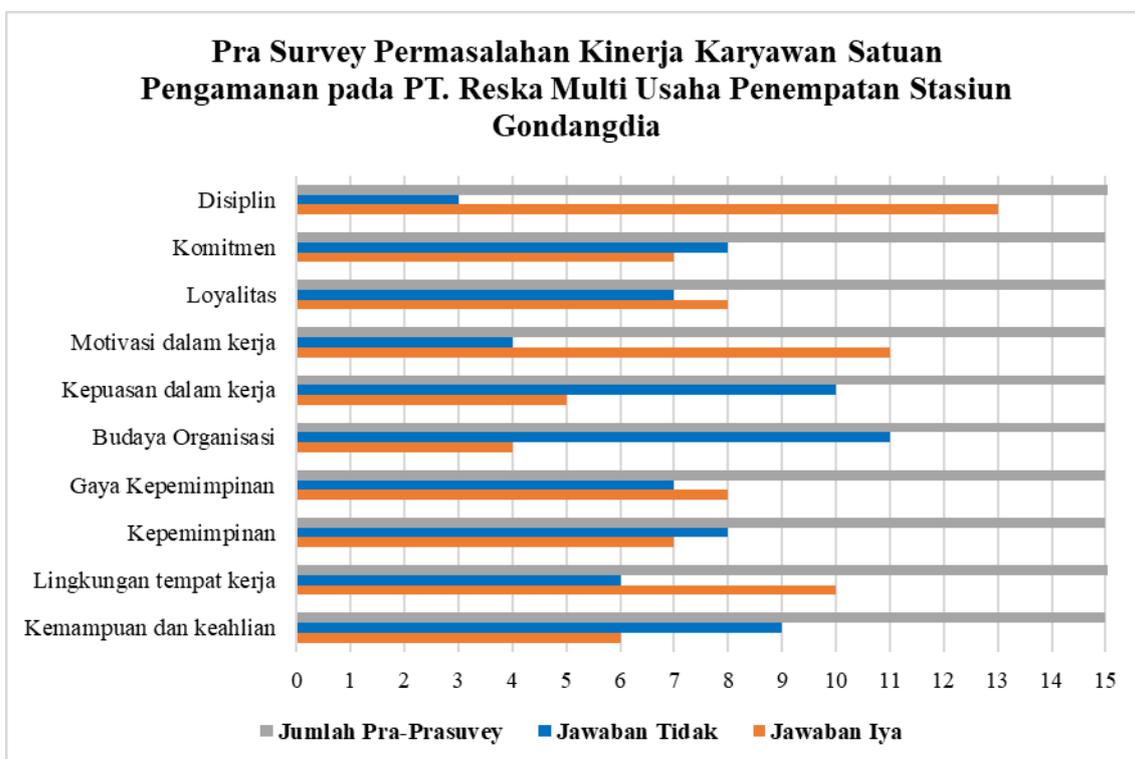
Gambar 1 Data Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan Penempatan Stasiun Gondangdia Tahun 2020 – 2023

Sumber: Kepala Satuan Pengamanan Penempatan Stasiun Gondangdia pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services), data kinerja tahun 2020 – 2023

Hasil gambar 1 diatas penilaian kinerja karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) Penempatan Stasiun Gondangdia tahun 2020 sampai tahun 2023 menunjukkan yaitu, pada tahun 2020 kinerja karyawan sebesar 82,50% dari 100% target yang di ditetapkan. Pada tahun 2021 kinerja karyawan naik 8,25% dan penilaian menjadi 90,75% dari 100% tetapi masih belum mencapai target. Pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan 5% dan penilaian menjadi 85,75% dari 100%. Pada tahun 2023 kinerja karyawan naik 1,5% dan penilaian menjadi 87,25% dari 100%. Peneliti menyimpulkan dari hasil penilaian kinerja pada gambar 1.1 dari tahun 2020 – 2023 masih belum mencapai target yang di ditetapkan, karena masih terdapat permasalahan pada kinerja karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) Penempatan Stasiun Gondangdia yang akan diteliti.

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting di era globalisasi saat ini dan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Kusumayanti et al. (2020) Kinerja didefinisikan hasil keberhasilan individu secara keseluruhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan peristiwa, standar kerja, kriteria, tujuan, sasaran, dan ditetapkan serta disepakati bersama. Maju dan berkembangnya perusahaan atau organisasi tidak terlepas oleh adanya kinerja karyawan yang bagus, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja, kompetensi, motivasi dalam kerja, komitmen organisasi, lingkungan tempat kerja, beban kerja, fasilitas perusahaan, kepuasan kerja, imbalan, dan penghargaan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Martiningsih et al. (2021) Kinerja menjadi instrumen yang utama untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi, upaya mencapai tujuan organisasi membutuhkan kinerja sesuai dengan standar dan aturan organisasi. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja pegawai rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

Dalam kaitan ini peneliti mencoba melakukan observasi di lapangan dan melakukan pernyataan pra survey terkait kinerja karyawan kepada 15 karyawan Satuan Keamanan Stasiun Gondangdia. Menurut Hikmah et al. (2023) Faktor yang harus diperhatikan pada kinerja termasuk kepemimpinan, kepatuhan, hasil, kompetensi, perilaku, keterampilan, pemahaman, metode, karakter, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya, kepuasan, lingkungan, kesediaan, dan disiplin. Permasalahan kinerja karyawan pada Satuan Keamanan Stasiun Gondangdia peneliti sesuaikan dengan observasi di lapangan yang kemudian dijadikan acuan dalam pernyataan pra survey, sebagai berikut:



Gambar 2 Grafik Data Pra Survey Permasalahan Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan Penempatan Stasiun Gondangdia

Sumber: Pra Survey 15 Responden Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia [Olah Data Peneliti, November 2023](#)

Hasil pra survey permasalahan kinerja dari 15 karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha penempatan Stasiun Gondangdia pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa yang menjadi permasalahan kinerja karyawan tertinggi yaitu disiplin kerja, dengan 13 jawaban “iya” nilai persentase 86,6%. Pada motivasi kerja, dengan 11 jawaban “iya” nilai persentase 73,3%. Kemudian, lingkungan kerja, dengan 10 jawaban “iya” nilai persentase 66,6%. Peneliti menyimpulkan permasalahan kinerja yang terjadi pada karyawan Satuan Pengamanan pada PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia, yaitu disiplin sebagai permasalahan utama, motivasi dalam kerja sebagai permasalahan kedua, dan berikutnya permasalahan pada lingkungan tempat kerja.

Terkait dari data pra survey yang peneliti lakukan, masalah kinerja karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia pada perusahaan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) dipengaruhi oleh faktor utama disiplin kerja. Menurut Adha et al. (2019) Disiplin kerja menjadi faktor pendorong agar karyawan dapat semaksimal mungkin menjalankan kinerja. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan dalam kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal itu tentu menjadi lebih semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila karyawan dalam perusahaan tidak disiplin, dengan tidak mengerjakan tugas dengan baik, bermalas-malasan, dan tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, dapat dipastikan berdampak pada hasil kinerja yang buruk dan perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Purwa et al. (2019) Disiplin dapat menjadi perilaku hormat, menghargai, dan patuh kepada pimpinan melalui peraturan perusahaan yang tulis dan tidak tertulis. Disiplin dalam tempat kerja mengacu pada sikap yang menunjukkan kondisi dan rasa hormat karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Kurangnya disiplin kerja ditandai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar. Di sisi lain, karyawan mengikuti pedoman perusahaan, ini merupakan bukti bahwa terdapat kondisi disiplin kerja yang sesuai. Disiplin yang tepat, mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Hal ini membantu meningkatkan moral dan membantu mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut Beno & Irawan (2019) Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin dalam kerja yang peneliti temukan pada observasi di lapangan pada karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia yaitu masih terdapat karyawan yang datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak mengikuti arahan sebelum bekerja, kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti meninggalkan pos jaga sebelum pergantian istirahat, dan karyawan masih terdapat belum memakai atribut yang lengkap dengan atas bukti atribut rusak atau di pinjam rekan kerja.

Dalam kaitan yang peneliti lakukan dengan observasi. Peneliti membagikan pernyataan kepada 15 karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia dengan menggunakan metode pra survey. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti terkait dengan disiplin kerja, yaitu:

Tabel 1 Data Pra Survey Dari Indikator Disiplin Kerja

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Total Responden |
|----|-------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|----------|----------------------|-----------------|
| | | Iya | Persentase | Tidak | Persentase | |
| . | Datang bekerja dengan tepat waktu. | 11 | 73,3% | 4 | 26,7% | 15 |
| . | Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. | 10 | 60% | 6 | 40% | 15 |
| . | Masih terdapat karyawan yang belum memakai atribut lengkap. | 10 | 66,7% | 5 | 33,3% | 15 |
| | Rata-rata | 10 | 66,6% = 67% | 5 | 33,3 % = 33 % | 100% |

Sumber: Hasil Pra Survey Disiplin Kerja *Olah Data Peneliti, November 2023*

Pada gambar 2 grafik hasil dari peneliti lakukan dengan pra survey terdapat permasalahan kinerja karyawan setelah disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia yaitu pimpinan jarang langsung memberikan motivasi kerja kepada karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia. Kemudian, masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti *briefing* sebelum bekerja, dalam *briefing* terdapat penyampaian arahan, motivasi, dan intruksi yang di lakukan pimpinan dan Kepala Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia kepada karyawan. Menurut Sudama & Kusumawijaya (2020) Motivasi dalam kerja merupakan keadaan yang mendorong atau memaksa seorang karyawan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan atau melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan pekerjaannya. Untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan perlu motivasi dalam bekerja Motivasi juga sebagai kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk mengambil inisiatif atau melakukan tindakan demi meraih suatu tujuan yang diharapkan menjadi produktivitas karyawan dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi berkembangnya perusahaan. Menurut Kusumayanti et al. (Kusumayanti et al., 2020) Motivasi yang tinggi didukung oleh kemampuan, menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan sebaliknya, motivasi yang rendah didukung dengan kemampuan, menghasilkan kinerja yang cukup atau bahkan kurang. Pada dasarnya karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia mempunyai kemampuan, namun kurang motivasi.

Pada karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia bahwa tidak hanya disiplin dan motivasi dalam kerja yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat dari gambar 2 lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia. Menurut Febrian et al. (2020) Lingkungan kerja diartikan seluruh sarana dan prasarana disekitar tempat kerja karyawan, meliputi ruangan kerja, kebersihan, penerangan dan ketenangan. Melaksanakan dan mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan tempat kerja yang baik dan nyaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penciptaan ide dan inovasi yang dihasilkan dari kreativitas karyawan, berkurangnya tingkat absensi, dan peningkatan produktivitas karyawan.

Dari observasi yang dilakukan peneliti terkait lingkungan kerja di tempat karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia bekerja, lingkungan kerja tersebut termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik. Peneliti dapat menyimpulkan hal tersebut karena lingkungan kerja tersebut dapat dilihat dan dirasakan,

yaitu pencahayaan, suara, udara, kebersihan, desain, dan area ditempat kerja. Menurut Perkasa et al. (2022) Lingkungan kerja fisik termasuk semua bentuk fisik dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan secara tidak langsung.

Menurut Nurjaya (2021) Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan karena berdampak langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berbentuk fisik di Stasiun Gondangdia mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia dalam melaksanakan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman.

Definisi hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Menurut Agustriani et al. (2022) Kinerja pegawai membentuk seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara kualitatif dan kuantitatif, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan menurut standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan pada perusahaan. Perusahaan dapat menerapkan disiplin, motivasi dalam kerja, dan lingkungan tempat kerja berbentuk fisik dengan teratur dan efisien, sehingga kinerja karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia meningkat dan perusahaan tercapai tujuannya. Sebaliknya, perusahaan gagal dalam menerapkan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, hal ini berdampak buruk pada kinerja karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia dan membuat prestasi kerja karyawan menurun dan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia merupakan individu yang berkerja menjadi aktivitas suatu organisasi, baik instalasi ataupun perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang bakatnya harus diajarkan dan dikembangkan kemampuannya agar mencapai kinerja kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, manusia dalam perusahaan yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya pada perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Manusia yang tergabung dalam perusahaan harus kompeten dan mempunyai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Susanto, Sawitri, Ali, & Ronny, 2024). Peran karyawan atau sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan kurang baik atau buruk, akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri (Susanto, Sawitri, Ali, & Rony, 2024).

Pada karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia yang bergerak di bidang jasa dan merupakan salah satu dari anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) yang akan menjadi pembahasan dalam penulisan ini. Sebelum melakukan penulisan, peneliti melakukan observasi terlebih dahulu ke lapangan untuk merumuskan masalah apa yang di terjadi dalam perusahaan tempat kerja. Menurut Supriadi et al. (2022) Masalah merupakan sesuatu yang dibutuhkan penyelesaian karena terdapat ketidaksesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi. Pengaruh kinerja karyawan Satuan Pengamanan pada perusahaan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia yaitu disiplin, motivasi dalam kerja, dan lingkungan tempat kerja berbentuk fisik

METODE

Penelitian ini mengambil objek data responden dari karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia yang bergerak di bidang jasa. Penyebaran dengan memberikan pertanyaan melalui *Google Form*. Menurut

Madyoningrum & Azizah (2022) Kuesioner adalah strategi pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan kepada responden atau memberikan mereka pernyataan untuk dijawab.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Nugroho (2021) Penelitian kuantitatif yakni berdasarkan pemikiran positivisme, penggunaan penelitian mempelajari populasi dan sampel, penggunaan prosedur pengambilan sampel, pengumpulan data digunakan alat penelitian, dan analisis data yang dilakukan bertujuan menguji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan landasan pada filsafat positivisme, penggunaan populasi penelitian ini adalah karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia, teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh jumlah populasi, penyerahan data menggunakan instrument penelitian terdahulu, dan analisis statistik digunakan uji regresi linier berganda dengan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26.

Desain yang digunakan penelitian adalah kausal. Menurut Perkasa et al. (Perkasa et al., 2022) Desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terkait. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia.

Menurut Viery & Desty (2023) Teknik pengumpulan data merupakan pendekatan ilmiah untuk memperoleh data yang dapat dipercaya dengan tujuan membuktikannya dan menciptakan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi dan meramalkan permasalahan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Hibatullah & Irawati (2021) Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengepul data, data primer diterima langsung dari objek peneliti melalui wawancara langsung, hasil survei, kuesioner terhadap responden, pengamatan dilapangan. Oleh karena itu, data primer yang didapatkan dari penelitian ini adalah dengan wawancara langsung kepada Kepala Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia dan Wakil Kepala Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia, menyebar kuesioner melalui google form yang dibagikan kepada sampel, dan observasi dilapangan atau pengamatan dilapangan.

Menurut Ningsih (2019) Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian, data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian. Data sekunder yang didapatkan dari arsip organisasi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Beno & Irawan (Beno & Irawan, 2019) Analisis jalur merupakan suatu pendekatan penelitian yang dirancang untuk menggambarkan kedudukan variabel-variabel yang dipertimbangkan serta keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur suatu metode penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang mencoba menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang dianalisis serta keterkaitan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel yaitu variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Perkasa et al. (Perkasa et al., 2022) Populasi adalah wilayah terdiri dari obyek dan subyek mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan untuk diteliti dan ditarik sampel. Populasi adalah kategori luas item atau topik dengan atribut dan karakteristik tertentu dan diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 40 karyawan Satuan Pengamanan di PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

Sampel menurut Parashakti & Putriawati (2020) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai dasar data yang nyata, dengan kata lain sampel merupakan bagian

dari populasi. Menurut Perkasa et al. (Perkasa et al., 2022) Jika populasi kurang dari 100, maka keseluruhan digunakan dalam ukuran sampel. Maka, pengambilan sampel yang di ambil menggunakan seluruh populasi, yaitu 40 karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

Menurut Perkasa et al. (Perkasa et al., 2022) Pendekatan sampling jenuh mengacu pada penggunaan seluruh populasi sebagai unit observasi. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu karyawan Satuan Pengamanan yang berkerja di PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Parashakti & Putriawati (Parashakti & Putriawati, 2020) Analisis deskriptif adalah untuk mengkaji data dengan mendeskripsikan dan menyajikan data sebagaimana diperolehnya tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan yang luas serta membuat generalisasi yang luas. Analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif adalah perhitungan minimum, perhitungan maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari tiap variabel.

Variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Dibawah ini hasil uji statistik deskriptif pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|---------------------------|----|-------|---------|---------|------|-------|----------------|----------|
| Disiplin.Kerja_X1 | 40 | 22 | 38 | 60 | 2042 | 51,05 | 5,888 | 34,664 |
| Motivasi.Kerja_X2 | 40 | 32 | 38 | 70 | 2243 | 56,08 | 7,364 | 54,225 |
| Lingkungan.Kerja.Fisik_X3 | 40 | 21 | 29 | 50 | 1573 | 39,33 | 5,141 | 26,430 |
| Kinerja.Karyawan_Y | 40 | 26 | 34 | 60 | 2045 | 51,12 | 6,115 | 37,394 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | | | | |

Sumber: *Olah Data Peneliti, November 2023*

Tabel 3 diatas menunjukkan hasil analisis deksriptif menggunakan SPSS versi 26 bahwa jawaban 40 responden melalui penyebaran kuisioner diperoleh, sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis deksriptif Disiplin Kerja (X1) memiliki 12 pertanyaan yang disebar, hasilnya yaitu skor tertinggi 60, skor terendah 38, jumlah skor 2042, skor rata-rata 51,5 dengan nilai perbedaan 34,664 dan deviasi standar 5,888.
- 2) Hasil analisis deksriptif Motivasi Kerja (X2) memiliki 14 pertanyaan yang disebar, hasilnya yaitu skor tertinggi 70, skor terendah 38, jumlah skor 2243, skor rata-rata 56,08 dengan nilai perbedaan 54,225 dan deviasi standar 7,364.
- 3) Hasil analisis deksriptif Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki 10 pertanyaan yang disebar, hasilnya yaitu skor tertinggi 50, skor terendah 29, jumlah skor 1573, skor rata-rata 39,33 dengan nilai perbedaan 26,430 dan deviasi standar 5,141.
- 4) Hasil analisis deksriptif Kinerja Karyawan (Y) memiliki 12 pertanyaan yang disebar, hasilnya yaitu skor tertinggi 60, skor terendah 34, jumlah skor 2045, skor rata-rata 51,12 dengan nilai perbedaan 37,394 dan deviasi standar 6,115.

Hasil Uji Validitas Data

Menurut Viery & Desty (Viery & Desty, 2023) Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid, bila pertanyaan atau pernyataan kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Uji validitas penelitian ini menggunakan uji *pearson correlation* yaitu menguji dengan perbandingannya nilai r hitung dan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Artinya, n merupakan keseluruhan sampel dengan alpha 0,05. Sampel keseluruhan (n) = 40, untuk menguji, (df) = 40 – 2 = 38, nilai alpha 0,05. Maka, r tabel yaitu 0,3120.

Berikut adalah hasil uji validitas data yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data

| Item Pertanyaan | r hitung | Sig (2-Tailed) | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|-------------------|---------|------------|
| X1.1 | 0,772 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.2 | 0,595 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.3 | 0,730 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.4 | 0,624 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.5 | 0,771 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.6 | 0,724 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.7 | 0,712 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.8 | 0,690 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.9 | 0,741 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.10 | 0,795 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.11 | 0,662 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X1.12 | 0,768 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.1 | 0,757 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.2 | 0,606 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.3 | 0,649 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.4 | 0,721 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.5 | 0,757 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.6 | 0,810 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.7 | 0,586 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.8 | 0,650 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.9 | 0,732 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.10 | 0,618 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.11 | 0,719 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.12 | 0,730 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X2.13 | 0,731 | 0,000 | 0,3120 | Valid |

| Item Pertanyaan | r hitung | Sig (2-Tailed) | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|-------------------|---------|------------|
| X2.14 | 0,605 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.1 | 0,477 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.2 | 0,740 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.3 | 0,769 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.4 | 0,741 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.5 | 0,805 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.6 | 0,702 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.7 | 0,723 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.8 | 0,531 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.9 | 0,616 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| X3.10 | 0,755 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.1 | 0,573 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.2 | 0,654 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.3 | 0,595 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.4 | 0,646 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.5 | 0,645 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.6 | 0,797 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.7 | 0,640 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.8 | 0,748 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.9 | 0,730 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.10 | 0,691 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.11 | 0,696 | 0,000 | 0,3120 | Valid |
| Y.12 | 0,447 | 0,004 | 0,3120 | Valid |

Sumber: *Olah Data Peneliti, November 2023*

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,3120) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dapat diandalkan dan layak diajukan untuk penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Helmi & Prijati (2022) Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan konsisten dari tempo ke tempo. Untuk pengukuran reliabilitas disediakan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Apabila nilai α yang berarti $> 0,70$ disimpulkan suatu variabel tersebut reliabel.

Berikut adalah hasil uji reabilitas yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-----|------------------------|------------------|------------|------------|
| 1. | Disiplin Kerja | 0,912 | 12 | Reliable |
| 2. | Motivasi Kerja | 0,915 | 14 | Reliable |
| 3. | Lingkungan Kerja Fisik | 0,872 | 10 | Reliable |
| 4. | Kinerja Karyawan | 0,870 | 12 | Reliable |

Sumber: [Olah Data Peneliti, November 2023](#)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel independen yakni disiplin kerja ($X1 = 0,912$), motivasi kerja ($X2 = 0,915$), dan lingkungan kerja fisik ($X3 = 0,872$) serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai ($Y = 0,870$) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya, hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Uji Glejser.

Tabel 6 Koefisien Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,659 | 3,630 | | 2,936 | ,006 |
| | Disiplin.Kerja_X1 | ,012 | ,091 | ,029 | ,134 | ,894 |
| | Motivasi.Kerja_X2 | -,029 | ,080 | -,086 | -,359 | ,722 |
| | Lingkungan.Kerja.Fisik_X3 | -,177 | ,089 | -,371 | -1,995 | ,054 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: [Olah Data Peneliti, November 2023](#)

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi dari variabel independen memiliki nilai $> 0,05$. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Helmi & Prijati (Helmi & Prijati, 2022) Regresi linear berganda berfungsi mengetahui mutu pengaruh dua atau lebih variabel X terhadap satu variabel Y. Analisis regresi linear berganda menentukan arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda, yaitu:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7,561 | 5,962 | | 1,268 | ,213 |
| Disiplin.Kerja_X1 | ,497 | ,150 | ,479 | 3,318 | ,002 |
| Motivasi.Kerja_X2 | ,307 | ,132 | ,370 | 2,328 | ,026 |
| Lingkungan.Kerja.Fisik_X3 | ,024 | ,146 | ,020 | ,162 | ,872 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y

Sumber: *Olah Data Peneliti, November 2023*

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,561 + 0,497 (X1) + 0,307 (X2) + 0,024 (X3) + e$$

Nilai konstanta menunjukkan nilai Y sebesar 7,561. Menyatakan bahwa jika variabel X1, X2, dan X3 = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,561.

- 1) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,497 > 0,05. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Jika semakin baik disiplin kerja, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,307 > 0,05 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Jika semakin baik motivasi kerja, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,024 < 0,05 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Y). Maka lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hanya meningkatkan 0,024 yang lebih kecil dari 0,05.
- 4) Disimpulkan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Martiningsih et al. (Martiningsih et al., 2021) Koefisien determinasi singkatannya R², dasarnya adalah mengartikan seberapa baik model dapat menjelaskan variabel X dalam faktor keterikatan variabel Y. Penjelasan tersebut dapat diartikan, koefisien determinasi mengukur tepatnya variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terkait.

Menurut Helmi & Prijati (Helmi & Prijati, 2022) Nilai koefisien determinasi yaitu terdasar 0 (nol) dan tertinggi 1 (satu). Menurut Ningsih (Ningsih, 2019) Nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan seberapa kuat variabel bebas dalam menjelaskan fluktuasi variabel terkait. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, skor yang hampir mencapai satu menunjukkan bahwa variabel X hampir menjelaskan atau prediksi pengaruh terhadap variabel Y.

Berikut adalah hasil koefisien determinasi (R2), yaitu:

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,799 ^a | ,639 | ,609 | 3,825 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja.Fisik_X3, Disiplin.Kerja_X1, Motivasi.Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y

Sumber: [Olah Data Peneliti, November 2023](#)

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu 0,639 atau 63,9%. Artinya, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan, sisanya yaitu 36,1% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Menurut Sari (2020) Uji t untuk mengetahui variabel X dengan parsial terjadi signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Berdasarkan uji t yang digunakan apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikan.

Menurut Perkasa et al. (Perkasa et al., 2022) Jika probabilitas/signifikansi > 0,05 artinya H₀ diterima kemudian H_a ditolak. Apabila, probabilitas/signifikansi < 0,05 artinya H₀ ditolak kemudian H_a diterima. Dinyatakan terjadi pengaruh signifikan dari setiap variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini merupakan hasil uji parsial (uji t):

**Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,561 | 5,962 | | 1,268 | ,213 |
| | Disiplin.Kerja_X1 | ,497 | ,150 | ,479 | 3,318 | ,002 |
| | Motivasi.Kerja_X2 | ,307 | ,132 | ,370 | 2,328 | ,026 |
| | Lingkungan.Kerja.Fisik_X3 | ,024 | ,146 | ,020 | ,162 | ,872 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y

Sumber: *Olah Data Peneliti, November 2023*

Melalui perhitungan yang dilakukan, maka perbandingan antara t hitung dengan $t_{\alpha/2}$. $t = [a; (df = n-k)] = t(0,025 ; 36) = 2,028$. Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan pada tabel diatas mengenai variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t hitung $3,318 > t$ tabel 2,028. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah et al. (Hikmah et al., 2023) yang berjudul "Motivation, Work Discipline, and Satisfaction on Employee Performance of PT. Vindo Post-pandemic Covid-19: A Proposed Study" dengan hasil uji t disiplin kerja, nilai t hitung $6,849 > t$ tabel 1,979 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_a diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vindo.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan pada tabel diatas mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) dan nilai t hitung $2,328 > t$ tabel 2,028. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desty & Saputra (Desty & Saputra, 2021) yang berjudul "Analysing the Effect of Job Satisfaction , Work Discipline , Motivation and Competency on Employee Performance : An Evidence from Indonesia Fire Department" dengan hasil uji t motivasi kerja, nilai t hitung $2,779 > t$ tabel 1,985 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka, H_a diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan An Evidence from Indonesia Fire Department.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H3: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan pada tabel diatas mengenai variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,872 > 0,05$) dan nilai t hitung $0,162 < t$ tabel 2,028. Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh parsial dan tidak signifikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Majid (2022) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri" dengan hasil uji t lingkungan kerja fisik, nilai t hitung $-0,786 < t$ tabel 1,701 dan nilai signifikansi $0,439 > 0,05$.

Maka, Ha ditolak sehingga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia) dengan menggunakan 40 sampel dan dilakukan pengujian menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya disiplin kerja pada karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya motivasi kerja pada karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia akan semakin meningkat.
- 3) Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial dan tidak simultan terhadap kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia. Hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik pada karyawan sudah baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services) penempatan Stasiun Gondangdia.

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 P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570*, 4(1), 47–62.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika, Universitas Riau Kepulauan, Vol 6. No.1: 104 - 122 April 2022 e-ISSN: 2597-7423 p-ISSN: 2597-7431*, 6(1), 104–122.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Desty, W., & Saputra, J. (2021). Analysing the Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, Motivation and Competency on Employee Performance: An Evidence from Indonesia Fire Department. *Journal IEOM Society International: Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021*, 4047–4052.
- Febrian, W. D., Zulhaida, & Ilosa, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, E-ISSN: 2747-0199, P-ISSN: 2747-0180, 1(1), 243–254.
- Helmi, A. F., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen: Volume 11, Nomor 2, Februari 2022 e-ISSN: 2461-0593*, 11(2), 1–18.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 1 No.1 Maret 2021, Hlm. 28–36* [https://Journal.Trunojoyo.Ac.Id/Jkim Pengaruh, 1\(1\), 28–36](https://Journal.Trunojoyo.Ac.Id/Jkim Pengaruh, 1(1), 28–36).
- Hikmah, D., Dhyan, R., Imelda, M., Herawaty, Y., & Desty, W. (2023). Motivation, Work Discipline, and Satisfaction on Employee Performance of PT. Vindo Post-pandemic Covid-19: A Proposed Study. *TSBEC (Transdisciplinary Symposium on Business, Economics, and Communication)*, 2023, 242–248. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen. Published Every June and December e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177, 10(1), 81–91*. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kurniawati, E., & Majid, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 269–282.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499 PENGARUH*, 7(2), 178–192.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna EKOBIS: Ekonomi, Bisnis, & Manajemen. p-ISSN (2088-219X), e-ISSN (2716-3830), 12(2), 328–342*.
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie-Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 8, No 2 (2021) ; p. 95-105; Http://E-Journal.Stie-Aub.Ac.Id ISSN : 2337-5965 (Cetak)*, 8(2), 95–105.
- Ningsih, W. S. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru. *Uin Suska Riau*.
- Nugroho, D. S. (2021). *Pengaruh Mutasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Di PG. Gondang Baru Klaten*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen. ISSN: 2252-6226, 11(1), 57–76*.
- Purwa, Y. B. I., Prayekti, & Herawati, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 3(1), 192–201.
- Rencana Kerja Dan Anggaran Perusahaan PT. KAI. (2021). *Rencana Kerja Dan Anggaran Perusahaan PT. KAI Persero*. 1–139.
- Sari, Y. P. (2020). Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukit Tinggi. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507(1), 1–9.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Monarch Dalung-Bali. *Journal Research Management. e-ISSN 2716-4381 (Media Online)*, 02(1), 79–89.
- Supriadi, A., Utami, F., Asi L, L., & Kusumaningsih, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ISBN: 978-623-5488-42-4 (Tahta Media Group (ed.); Tahta Medi). Tahta Media Group, Anggota IKAPI (216/JTE/2021).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Ronny, Z. T. (2024). Analysis of Competency , Discipline , and Self-Efficacy on The Performance of Aviation Security Staff: Literature Review. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(3), 166–172.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Vierly, A., & Desty, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi Dan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (Media Online)*, 2(04), 1010–1022.