

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO), Tbk CABANG SURABAYA - GEMPOL

Ismiyatul Khoiriyah

Ismiykh590@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRAC

This research aimed to find out the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employees' performance of PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Surabaya-Gempol branch. The research population was employees of PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Surabaya-Gempol branch which consist of 62 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the employees of PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Surabaya-Gempol branch as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the research result, it concluded that work environment, work motivation, and work discipline had a significant effect on employees' performance. Suggested management of PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Surabaya - Gempol branch to maintain conditions and create a safe work environment, as well as maintain good communication between employees in order to create good performance, provide jobs that match their expertise and establish good relationships with other employees with others so as to improve performance and companies need to improve work discipline by providing awareness of the importance of discipline so as to improve performance even better.

Keywords: Environment, Motivation, Discipline, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol berjumlah 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Teknik Sampel Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Disarankan manajemen PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol untuk tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta menjaga komunikasi baik antar karyawan agar tercipta kinerja yang baik, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin sehingga meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kinerja.

Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada kelebihan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang

dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Marwansyah (2015:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai pemanfaatan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industri. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan mengunggulkan kinerja karyawan.

Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai tujuan khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kemampuan yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama merupakan hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Perusahaan diwajibkan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu memaksimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah keadaan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ardiyani dan Nugrahaeni, 2017). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman seperti yang dinyatakan oleh (Barry Render dan Jay Heizer, 2010:239). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja organisasi yang sangat menopang bagi individu dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Penelitian Putri, et al (2019), Ardiyani dan Nugrahaeni (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang diinginkan tercapai. Perilaku seseorang ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja (Sutrisno, 2016:110) motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula. Menurut Hasibuan (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Penelitian Siswandari dan Gunarhadi (2019), Saputri, et al (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan

penelitian Hasmalawati dan Hasanati (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016:86). Disiplin kerja bisa juga diartikan apabila karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Robert Bacal dalam Fahmi (2017:79) menyatakan, disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Simamora dalam Sinambela (2012:98) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Penelitian Paoki, et al (2017), Yulius (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Tyas dan Sunuharya (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengelolaan, pemeliharaan dan pengadaan jaringan jalan tol yang didirikan oleh pemerintah yang bekerja sama dengan pihak swasta untuk berpartisipasi dalam pembangunan jalan tol yang dimana membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan professional dan juga kinerja karyawan memegang peranan penting untuk menunjang semua kegiatan operasional perusahaan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tahun 1978 sebagai operator tunggal jalan tol dengan bidang usaha pengelolaan, pemeliharaan dan pengadaan jaringan jalan tol agar dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang dapat memberikan manfaat lebih tinggi dibandingkan dengan jalan umum bukan tol. Sejak 12 November 2007 PT. Jasa Marga (Persero) Tbk telah menjadi perusahaan terbuka dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) setelah pemerintah melepas 30% sahamnya kepada masyarakat. Pada 9 Maret 1978 PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. membangun jalan tol pertama yang menghubungkan Jakarta dengan Bogor kemudian diberi nama Jagorawi. Pada awal tahun 90-an pemerintah mulai mengundang investor swasta untuk bergabung dalam proyek Jalan Tol. Dengan adanya investor swasta tersebut tidak membuat PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. kalah dalam persaingan penyedia jalan tol. PT. Jasa Marga terus berkembang dan membangun jalan tol baru di wilayah Jabotabek, Bandung, Cirebon, Semarang, Surabaya dan Medan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 tahun 2004 tentang jalan, fungsi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. telah berubah dari penyelenggara jalan tol yang berfungsi sebagai regulator menjadi investor jalan tol yang juga akan mendapat izin konsensi (hak pengusahaan) penyelenggaraan jalan tol dari pemerintah. Hingga saat ini PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. telah memiliki 9 (sembilan) cabang dan 2 (dua) anak perusahaan di bidang usaha jalan tol yang mengelola 13 (tiga belas) ruas jalan tol yang

seluruhnya mencapai panjang 590 km dan menguasai 63% pangsa pasar jalan tol dari segi panjang jalan (km) di Indonesia.

Dalam kasus ini banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tanpa memperhatikan hasil yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya – Gempol tergolong rendah. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas yang ditemukan penulis atas dasar fenomena yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya – Gempol” Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, dan 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Ardiyani dan Nugrahaeni (2017) lingkungan kerja adalah keadaan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi Kerja

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja keras dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2017:100). Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Disiplin Kerja

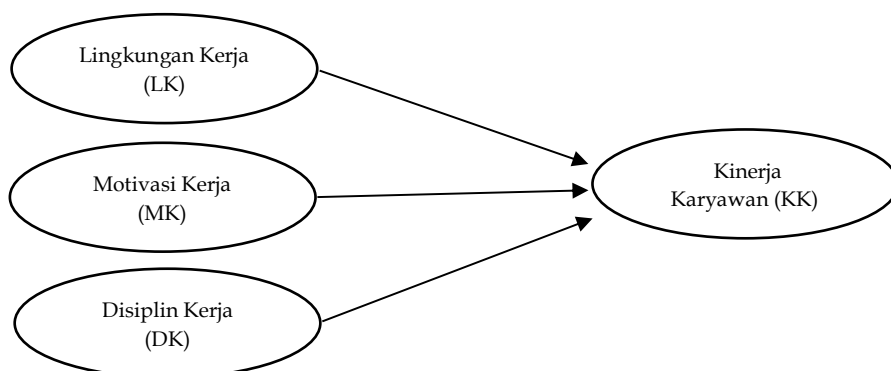
Menurut Robert Bacal dalam Fahmi (2017:79) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semuaperaturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas, dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kerangka Pemikiran atau Rerangka Konseptual

Berdasarkan teori lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman seperti yang dikemukakan oleh Barry Render dan Jay Heizer (2010:239). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja organisasi yang sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena

motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robert Bacal dalam Fahmi (2017:79) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Simamora dalam Sinambela (2012:98) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) adalah: "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol berjumlah 62 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kusioner dari responden yaitu karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016: 225). Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol sebagai responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan instrument pertanyaan dan jawaban diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau

yang menjadi sebab perubahan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Variabel-variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Perinciannya adalah sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS); 2) Tidak Setuju (TS); 3) Netral (N); 4) Setuju (S); 5) Sangat Setuju (SS).

Lingkungan kerja adalah keadaan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menurut Ardiyani dan Nugrahaeni (2017) adalah sebagai berikut: a. Pewarnaan di tempat kerja. b. Kebisingan ditempat kerja. c. Keamanan ditempat kerja. d. Hubungan dengan rekan kerja. e. Kelancaran komunikasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2016:128), yaitu: a. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. b. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. c. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94), yaitu: a. Taat terhadap aturan waktu. b. Taat terhadap peraturan perusahaan. c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. d. Taat terhadap peraturan lainnya.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) mengungkapkan sebagai berikut: a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Ketepatan waktu. d. Efektivitas biaya. e. Kebutuhan pengawasan. F. Pengaruh interpersonal.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria | 48 | 77,42% |
| Wanita | 14 | 22,58% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden pria sebanyak 48 orang atau 77,42% dan responden wanita sebanyak 14 orang atau 22,58%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berkaitan dengan usia karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| < 25 tahun | 8 | 12,90% |
| 26 - 35 Tahun | 27 | 43,55% |
| 36 - 45 Tahun | 15 | 24,19% |
| > 46 Tahun | 12 | 19,36% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden usia < 25 tahun sebanyak 8 orang atau 12,90%, berusia 26 - 35 tahun sebanyak 27 orang atau 43,55%, berusia 36 - 45 tahun sebanyak 15 orang atau 24,19%, > 46 tahun sebanyak 12 orang atau 19,36%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang berkaitan dengan pendidikan karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| SMA / SMK | 20 | 32,26% |
| Diploma | 5 | 8,06% |
| Sarjana (S1) | 34 | 54,84% |
| Sarjana (S2) | 3 | 4,84% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden pendidikan SMA / SMK sebanyak 20 orang atau 32,26%, Diploma sebanyak 5 orang atau 8,06%, Sarjana (S1) sebanyak 34 orang atau 54,84%, Sarjana (S2) sebanyak 3 atau 4,84%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang berkaitan dengan lama bekerja PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| 1-5 Tahun | 8 | 12,90% |
| 6 -10 Tahun | 19 | 30,65% |
| >10 Tahun | 35 | 56,45% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa responden lama bekerja 1- 5 tahun sebanyak 8 orang atau 12,90%, 6 - 10 tahun sebanyak 19 orang atau 30,65%, dan > 10 tahun sebanyak 35 orang atau 56,45%.

Uji Validitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan responden 62 karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------------------|------------|---------------------|-----------------|------------|
| Lingkungan Kerja (LK) | XI-1 | 0,791 | 0,000 | Valid |
| | X1-2 | 0,902 | 0,000 | Valid |
| | X1-3 | 0,707 | 0,000 | Valid |
| | X1-4 | 0,737 | 0,000 | Valid |
| | X1-5 | 0,813 | 0,000 | Valid |
| Motivasi Kerja (MK) | X2-1 | 0,933 | 0,000 | Valid |
| | X2-2 | 0,905 | 0,000 | Valid |
| | X2-3 | 0,866 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (DK) | X3-1 | 0,917 | 0,000 | Valid |
| | X3-2 | 0,704 | 0,000 | Valid |
| | X3-3 | 0,787 | 0,000 | Valid |
| | X3-4 | 0,585 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | Y1-1 | 0,934 | 0,000 | Valid |
| | Y1-2 | 0,587 | 0,000 | Valid |
| | Y1-3 | 0,920 | 0,000 | Valid |
| | Y1-4 | 0,880 | 0,000 | Valid |
| | Y1-5 | 0,496 | 0,000 | Valid |
| | Y1-6 | 0,493 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan dari variabel diatas dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan dari item pernyataan meghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrument penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Pada tabel 6 menunjukkan uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | N of Items | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|----------------|------------|
| Lingkungan Kerja (LK) | 0,841 | 5 | 0.6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (MK) | 0,883 | 3 | 0.6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (DK) | 0,733 | 4 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,811 | 6 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisisioner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *crochbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner akan mampu memperoleh

data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja dan kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.551 | 2.493 | | 1.424 | .160 |
| | TOTAL_LK | .540 | .093 | .502 | 5.796 | .000 |
| | TOTAL_MK | .394 | .086 | .394 | 4.556 | .000 |
| | TOTAL_DK | -.346 | .114 | .243 | 3.041 | .004 |

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

$$KK = 3,551 + 0,540 LK + 0,394 MK + 0,346 DK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut:

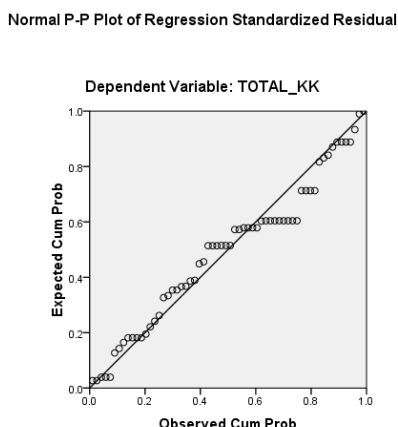
β_1 (nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika lingkungan kerja semakin naik maka akan menghasilkan kinerja karyawan akan meningkat. β_2 (nilai koefisien regresi dari motivasi kerja) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika motivasi kerja yang diberikan telah dilakukan dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat. β_3 (nilai koefisien regresi dari disiplin kerja) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika disiplin kerja yang diberikan telah dilakukan dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusi data yang normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.40556978 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .151 |
| | Positive | .151 |
| | Negative | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.192 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .117 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

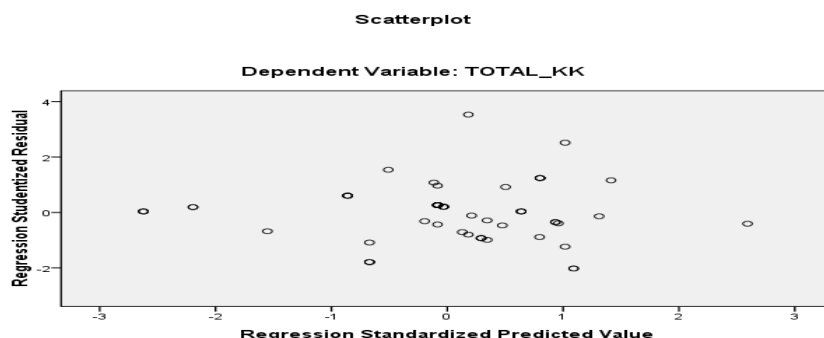
Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada *Asymp signiikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,117 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi dari peneitian satu ke penelitian yang lain. Jika variance pada residual dari suatu penamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitisitas, dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil dari penlitian ini:

Gambar 3 Scatterplot



Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan dari gambar 2 gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi data, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut: (1) apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas. (2) apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak multikolinieritas. (3) apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas. (4) apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\leq 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|-------|-----------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Lingkungan Kerja (LK) | 0,849 | 1,178 | Non Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (MK) | 0,851 | 1,175 | Non Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (DK) | 0,997 | 1,003 | Non Multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Hasil dari tabel 9 diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

UJI KELAYAKAN MODEL

Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 206.325 | 3 | 68.775 | 33.100 | .000a |
| | Residual | 120.513 | 58 | 2.078 | | |
| | Total | 326.839 | 61 | | | |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_MK, TOTAL_LK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 33,100 dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R²) ini dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .795a | .631 | .612 | 1.44146 | 1.911 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_MK, TOTAL_LK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 11 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,795. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,631 atau 63,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 63,1% dan sisanya 39,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah hasl dari uji t pada peneltian ini:

Tabel 12

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficientsa**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.551 | 2.493 | | 1.424 | .160 |
| | TOTAL_LK | .540 | .093 | .502 | 5.796 | .000 |
| | TOTAL_MK | .394 | .086 | .394 | 4.556 | .000 |
| | TOTAL_DK | .346 | .114 | .243 | 3.041 | .004 |

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 12 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 12 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 12 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,004. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka lingkungan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman seperti yang dikemukakan oleh Barry Render dan Jay Heizer (2010:239). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja organisasi yang sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ardiyani dan Nugrahaeni (2017), Tyas dan Sunuharya (2018), Putri, et al. (2019) dan Yulius (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka motivasi kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero),

Tbk cabang Surabaya - Gempol, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan". Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Saputri, *et al.* (2014), Ardiyani dan Nugrahaeni (2017), Siswandari dan Gunarhadi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya-Gempol. Menurut Robert Bacal dalam Fahmi (2017:79) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Simamora dalam Sinambela (2012:98) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Putri, *et al.* (2019) dan Yulius (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja, tempat kerja jauh dari kebisingan dan tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa karyawan bisa bekerja sama dengan karyawan lain daripada bekerja sendiri sehingga pekerjaan cepat terselesaikan. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu tepat waktu, selalu memakai pakaian kerja yang sesuai dengan peraturan kerja dan selalu bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) bagi manajemen PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang

Surabaya - Gempol, diharapkan tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta menjaga komunikasi baik antar karyawan agar tercipta kinerja yang baik.
(2) bagi manajemen PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol, sebaiknya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.
(3) bagi manajemen PT. Jasa Marga (Persero), Tbk cabang Surabaya - Gempol, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin sehingga meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9(2) Oktober 2013.
- Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi (2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*. ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/zenodo.2653144
- Esther Patricia Paoki, David P. E. Saerang Dan Sifrid S. Pangemanan (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bahasa Technology Solutions). *Jurnal EMBA* Vol. 5(2) Juni 2017. ISSN 2303 - 1174.
- Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi dan Sumarni (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi* Volume 4(1) – Maret 2014.
- Marheni Dharyadi Siwi et al. (2019) The Correlation Between Leadership, Motivation, Work Climate And High Economics Teachers Performance In Karanganyar Regency. *International Journal of Active Learning* 4(1)
- Nur Hasmalawati dan Nida Hasanati (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI* 2017, Vol. 3(2), 1-9.
- Nurul Ana Ardiyani Dan Rini Nugrahaeni (2017) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 6(4), Tahun 2017.
- Rima Dwining Tyas Dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 62(1) September 2018
- Windya Sara Yulius, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. *Thesis of the Faculty of Economics, Makassar State University*.