



Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Bagas Adi Setiawan^{1*}, Raisa Aribatul Hamidah², Fithri Setya Marwati³

^{1,2,3} Universitas Islam Batik Surakarta

* E-mail Korespondensi: adibagass1411@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 16-03-2026

Revision: 29-03-2026

Published: 05-04-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1472

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 192 karyawan dengan sampel sebanyak 48 responden yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang didukung oleh observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta, sehingga peningkatan motivasi kerja serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan tetap memperhatikan pengelolaan sistem disiplin secara tepat guna mendukung stabilitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Terminal Tirtonadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and the work environment on employee performance at the Tirtonadi Terminal in Surakarta using a quantitative descriptive approach. The study population consisted of 192 employees, with a sample of 48 respondents drawn using a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire supported by observation, interviews, documentation, and literature

Acknowledgment

review. Data were then analyzed using multiple linear regression using SPSS, equipped with validity and reliability tests, classical assumption tests, F-tests, t-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that work discipline had no significant effect on employee performance, while work motivation and the work environment had a positive and significant effect. Simultaneously, motivation, work discipline, and the work environment were proven to significantly influence employee performance at the Tirtonadi Terminal in Surakarta. Therefore, increasing work motivation and creating a conducive work environment are important factors in driving improved employee performance, while maintaining appropriate discipline management to support employee stability.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance, Tirtonadi Terminal in Surakarta*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi di dunia kerja kontemporer, terutama pada sektor pelayanan publik seperti terminal transportasi. Terminal Tirtonadi Surakarta, sebagai salah satu terminal tipe A terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan serius dalam optimalisasi kinerja sumber daya manusianya, yang tercermin dari indikator seperti produktivitas belum optimal, tingkat ketidakhadiran tinggi, serta kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Fenomena ini berkaitan erat dengan rendahnya motivasi kerja, ketidakdisiplinan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat fasilitas belum memadai dan tekanan kerja tinggi. Sejalan dengan tuntutan era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang menghendaki efisiensi serta adaptabilitas organisasi, sektor transportasi sebagai simpul pelayanan publik strategis dituntut memberikan pelayanan prima yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, diperlukan kajian ilmiah komprehensif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta guna merumuskan solusi strategis dalam meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Menurut Shofiana *et al.*, (2023) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu, yang menjadi indikator tingkat keberhasilan mereka dalam suatu organisasi. Penilaian terhadap kinerja perlu ditetapkan berdasarkan target yang telah ditentukan, karena selain menjadi bentuk perhatian organisasi, hasil penilaian tersebut juga diperlukan karyawan sebagai umpan balik. Produktivitas berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sehingga hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena peningkatan produktivitas akan mendorong pencapaian laba perusahaan dan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting.

Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Rahayu & Dahlia (2023) menegaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) terbukti lebih ampuh dalam membangun komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Zulfanni & Nugraha (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan energi penggerak yang membangkitkan, mengarahkan, serta mengatur perilaku seseorang. Lebih lanjut, Aulia *et al.*, (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Tingginya tingkat motivasi karyawan akan berbanding lurus dengan besarnya kontribusi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja menjadi faktor fundamental yang menentukan keberhasilan kinerja karena berkaitan langsung dengan ketaatan terhadap peraturan organisasi serta konsistensi dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Gandung (2024) menegaskan bahwa organisasi akan sulit mencapai efisiensi kerja tanpa didukung kedisiplinan yang baik, sementara Lusitawati *et al.*, (2023) memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja yang tinggi dengan peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab terhadap ketentuan organisasi, yang menurut Suryadi & Karyono (2022) dapat menumbuhkan kesadaran dan kesiapan pekerja untuk patuh pada setiap standar dan norma organisasi, sehingga pada akhirnya mendorong semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya menunjukkan etos kerja yang baik, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menjaga citra profesional organisasi.

Lingkungan kerja, baik dalam dimensi fisik maupun psikologis, memberikan kontribusi signifikan terhadap performa karyawan. Suasana kerja yang kondusif dan suportif mampu

membangun kenyamanan, loyalitas, serta kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang mendukung juga dapat memacu semangat dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Gultom *et al.*, (2021), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, karena mencakup seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang turut menentukan kelancaran pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rahayu & Dahlia, 2023; Zulfanni & Nugraha, 2021). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Aulia és mtsai., 2024; Madyoningrum & Azizah, 2022). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suryadi & Karyono, 2022; Gandung, 2024; Lusitawati *et al.*, 2023). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kitta és mtsai., 2023; Sutaguna és mtsai., 2023; Tampenawas és mtsai., 2022). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Gultom és mtsai., 2021; Madyoningrum & Azizah, 2022; Shammout, 2021). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sarip & Mustangin, 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta dipandang sebagai aspek penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam, khususnya terkait dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sebagai simpul transportasi yang melayani ribuan penumpang setiap harinya, tingkat kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan publik, efektivitas operasional, serta pencapaian standar pelayanan prima yang diharapkan. Indikasi belum optimalnya kinerja karyawan dapat terlihat dari masih ditemukannya keterlambatan pegawai, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya kepedulian terhadap kenyamanan pengguna jasa. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan motivasi kerja yang belum optimal, lemahnya sistem pengawasan terhadap disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan, yaitu September 2025 hingga Januari 2026, dengan lokasi penelitian di Terminal Tirtonadi Surakarta yang dipilih karena kesesuaiannya dengan variabel yang diteliti serta kondisi tempat yang mendukung pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta yang berjumlah 192 orang, dengan sampel sebanyak 48 responden atau 25% dari total populasi yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert yang didukung oleh observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Variabel yang diteliti meliputi motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dengan indikator masing-masing variabel mengacu pada para ahli. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

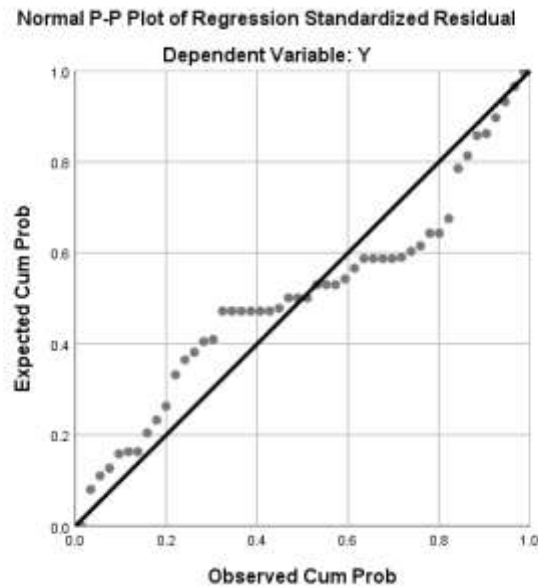
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Monte Carlo*

<i>Monte Carlo</i>	Standar	Keterangan
0,134	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo* sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa nilai probabilitas signifikan melebihi batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pendekatan *Monte Carlo* digunakan dalam uji normalitas karena mampu memberikan estimasi nilai signifikansi yang lebih akurat, terutama pada ukuran sampel yang relatif besar. Dengan demikian, variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan terdistribusi normal dan

layak digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya. Pada penelitian ini, hasil uji normalitas dapat diamati melalui grafik Normal P-Plot.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data primer diolah 2026

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Pola penyebaran yang searah dengan garis diagonal mengindikasikan bahwa residual data terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,588	1,701	Bebas Multikolinearitas
Disiplin	0,689	1,451	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,715	1,399	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

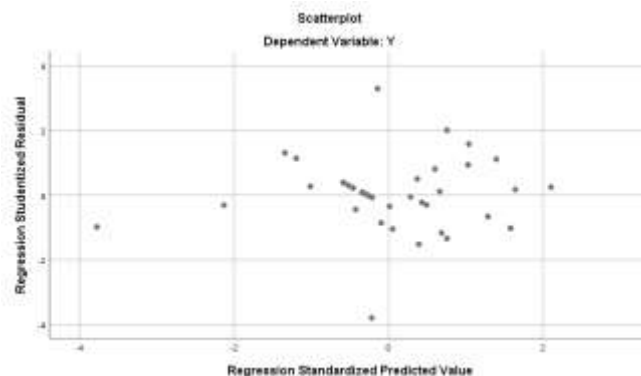
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,116	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,095	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,203	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,116, variabel disiplin kerja sebesar 0,095, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,203. Karena seluruh nilai probabilitas tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil ini juga diperkuat dengan pola sebaran data pada grafik *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer diolah 2026

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	Sig
(Constant)	0,635	2,464	0,798
Motivsi kerja	0,404	0,129	0,003
Disiplin Kerja	0,119	0,106	0,268
Lingkungan Kerja	0,450	0,123	0,001

Sumber: Data primer diolah 2026

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,635 + 0,404X_1 + 0,119X_2 + 0,450X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,450. Variabel motivasi kerja berada di urutan berikutnya dengan koefisien sebesar 0,404, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien terendah yaitu 0,119. Nilai konstanta sebesar 0,635 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 0,635 apabila seluruh variabel independen bernilai nol. Setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel lain tetap. Peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,450, sementara peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,119 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	177,831	3	59,277	22.087	0,000 ^b
Residual	118,086	44	16.674		
Total	295,917	47			

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,897 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,81 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan tepat sebagai alat prediksi.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket
Motivasi Kerja	3,139	2,015	0,003	H_0 ditolak, H_1 diterima
Disiplin Kerja	1,122	2,015	0,268	H_0 diterima, H_2 ditolak
Lingkungan Kerja	3,657	2,015	0,001	H_0 ditolak, H_3 diterima

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6, variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,139 dengan 3284

signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak, H_1 diterima). Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 1,122 dengan signifikansi $0,268 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima, H_2 ditolak). Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,657 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak, H_3 diterima).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,775 ^a	0,601	0,574

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 25 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 atau 57,4%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Adapun sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja (Kitta és mtsai., 2023; Rahayu & Dahlia, 2023; Suryadi & Karyono, 2022; Zulfanni & Nugraha, 2021).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis nol dan diterimanya hipotesis penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Motivasi kerja sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan maupun dari luar yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Secara konseptual, motivasi kerja dapat diwujudkan dalam berbagai indikator, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, supervisi yang mendukung dari atasan, serta penghasilan atau gaji yang diterima karyawan (Aulia *et al.*, 2024). Adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3285



Dengan motivasi yang baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi hubungan interpersonal, supervisi, serta penghasilan atau gaji yang pada dasarnya merupakan faktor pendorong semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, pengawasan yang baik dari atasan, serta penghasilan yang memadai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Keberadaan motivasi kerja tersebut terbukti menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Berdasarkan observasi di lokasi penelitian, motivasi kerja karyawan khususnya di bagian administrasi tercermin dalam pelaksanaan tugas seperti pelayanan dokumen, pengelolaan data operasional, surat-menyurat, hingga koordinasi dengan petugas lapangan yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi. Sistem *reward* yang berlaku mengikuti ketentuan instansi pemerintah karena terminal ini berada di bawah pengelolaan Kementerian Perhubungan, meliputi gaji, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, serta penghargaan non materi seperti penilaian kinerja yang menjadi dasar rekomendasi kenaikan pangkat atau promosi jabatan. Hal tersebut menjadi salah satu bentuk motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Zulfanni & Nugraha (2021), Rahayu & Dahlia (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Disiplin kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis nol dan ditolaknya hipotesis penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dipandang sebagai bentuk kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta norma yang berlaku di lingkungan pekerjaan. Secara konseptual, disiplin kerja dapat diwujudkan dalam berbagai indikator, seperti tingkat kehadiran yang baik, tata cara kerja yang sesuai prosedur, ketaatan pada atasan, kesadaran dalam bekerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Suryadi & Karyono, 2022). Adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu menciptakan ketertiban, efisiensi, dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan akan menjalankan tugasnya secara teratur dan bertanggung jawab, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab yang pada dasarnya merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara tertib dan teratur. Namun demikian, keberadaan disiplin kerja tersebut belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Berdasarkan observasi di lokasi penelitian, sistem disiplin kerja pegawai khususnya di bagian kantor telah menggunakan absensi fingerprint sebagai alat pencatat kehadiran dengan kewajiban presensi sesuai jam kerja yang ditentukan. Akan tetapi, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan formal tersebut, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti ketelitian, kemampuan koordinasi, komunikasi antar bagian, serta pemahaman terhadap tugas masing-masing. Selain itu, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan telah mencapai target yang ditentukan serta penggunaan waktu kerja berjalan secara efektif, sehingga menunjukkan bahwa faktor lain di luar disiplin kerja kemungkinan lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Kitta *et al.*, (2023), Tampenawas *et al.*, (2022), Sutaguna *et al.*, (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta dapat diterima



kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis nol dan diterimanya hipotesis penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Secara konseptual, lingkungan kerja dapat diwujudkan dalam berbagai indikator, seperti suasana kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (William & Ekawati, 2022). Adanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menciptakan kenyamanan, kelancaran, dan dukungan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja secara produktif, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi suasana kerja, fasilitas kerja, serta hubungan dengan rekan kerja yang pada dasarnya merupakan faktor pendukung terciptanya kenyamanan, keamanan, dan keharmonisan dalam pelaksanaan tugas. Dengan suasana kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik antarpegawai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Keberadaan lingkungan kerja tersebut terbukti menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta. Berdasarkan observasi di lokasi penelitian, lingkungan kerja yang nyaman dengan ruangan berAC yang rutin diservis setiap 3 sampai 4 bulan sekali, aman dengan adanya petugas keamanan yang siaga 24 jam, serta bersih dengan layanan cleaning service dua kali sehari yaitu pagi dan sore mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, tersedianya penerangan lampu yang cukup di berbagai sisi ruang kerja memungkinkan aktivitas berjalan dengan jelas dan optimal,

3288



didukung sirkulasi udara yang baik sehingga suhu ruangan tetap kondusif dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja yang terjaga melalui sistem kekeluargaan menjadi penopang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena dengan menjalin hubungan yang baik akan tumbuh rasa simpati dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menjadi salah satu bentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Gultom *et al.*, (2021), Madyoningrum & Azizah (2022), Shammout (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta dapat diterima kebenarannya.

SIMPULAN

Disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, serta tanggung jawab dalam bekerja belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di lingkungan terminal. Meskipun sistem absensi fingerprint telah diterapkan dan karyawan mencapai target pekerjaan, faktor seperti ketelitian, kemampuan koordinasi, dan komunikasi antar bagian justru lebih berperan dalam menentukan kinerja. Sementara itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan internal maupun eksternal karyawan, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, supervisi yang mendukung, serta penghasilan atau gaji yang memadai, mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dengan suasana nyaman, fasilitas kerja yang memadai seperti ruangan berAC, penerangan cukup, sirkulasi udara baik, serta hubungan harmonis antar karyawan dan atasan yang terjaga melalui sistem kekeluargaan juga berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

Diharapkan manajemen Terminal Tirtonadi Surakarta dapat terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi yang jelas terhadap setiap pencapaian, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, maupun pengakuan secara terbuka. Peran

3289



atasan dalam memberikan penjelasan, bimbingan, dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan mengenai komunikasi efektif serta cara kerja yang lebih baik perlu ditingkatkan agar motivasi kerja tetap terjaga dan berdampak positif terhadap kinerja. Selain itu, pihak terminal disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa lebih nyaman dan mampu memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Pihak manajemen juga perlu memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan tugas yang sesuai dengan job desk masing-masing agar terdapat kejelasan uraian pekerjaan yang dibutuhkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mengingat koefisien determinasi dalam penelitian ini hanya sebesar 57,4%, sehingga masih terdapat 42,6% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, maupun promosi jabatan yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 1–8.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.



- Shammout, M. (2021). The Impact of Work Enviroment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science (IRJMETS)*, 03(11), 78–101.
- Shofiana, V. N. D., Souisa, J., & Oktavianto, A. D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Ebako Nusantara. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 426–434. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7846>
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Die Casting). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 770–778.
- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780.