

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PT.KAI) STASIUN SURABAYA GUBENG

Andik Yoga Pratama

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : andikyoga@gmail.com

Abstract : The purpose of this research is to find out whether leadership, motivation and work environment partially and simultaneously significantly influence the performance of PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Surabaya Gubeng Station. The type of research used in this study is the quantitative type. Quantitative method can be interpreted as research method based on the philosophy of positivism. The population in this study were all employees at PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Surabaya Gubeng Station, totaling 132 people. Samples taken in this study were 57 service users to represent the total population and get accurate data using random sampling. The method used in this study is multiple linear regression analysis, by previously testing the classic assumption deviation test and hypothesis testing. The results in this study indicate that (1) The leadership variable (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y). The motivation variable (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y). Work environment variable (X3) partially has a significant effect on employee performance (Y). (2) Of the three variables studied, namely leadership (X1), motivation (X2), and work environment (X3) together (simultaneously) have a significant effect on employee performance (Y)

Keywords: Leadership Variable, Motivation Variable, Work Environment

Abstrak : Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng yang berjumlah 132 Orang. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 pengguna jasa untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat dengan menggunakan *random sampling*. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (2) Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Variabel Kepemimpinan, Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja

..... Section Break (Continuous).....

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik Instusi atau perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karya-

wan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan, kepemimpinan di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Gubeng Surabaya sudah baik, namun masih kurangnya jalanin komunikasi antar pimpinan kepada karyawan, dan kurang cekatan dalam mengambil keputusan.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Selain kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut wawancara kepada beberapa karyawan, mereka masih mengeluhkan terkait fasilitas yang belum lengkap, misalnya pendingin ruangan yang masih kurang sehingga membuat karyawan kurang nyaman, serta warna dan penatahan tempat bekerja yang masih kurang tertata sehingga menghambat pekerjaan.

Dari uraian diatas maka tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan menurut Wibowo (2011:63) Kinerja adalah tentangn melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:2) kepemimpinan meliputi

proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, sedangkan Kartono (2011 :57) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

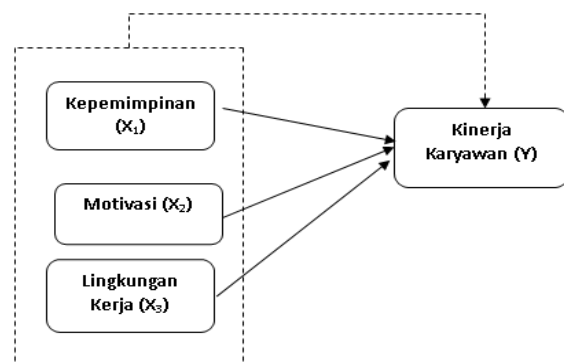
Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, sedangkan menurut kadarisma (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain, sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan yang lain sebagainya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- - - - -> = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

Hipotesis

1. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng.
2. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng yang berjumlah 132 Orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 pengguna jasa untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat dengan menggunakan *random sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

- a. Kepemimpinan (X_1)
Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dengan indikator:
 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 2. Kemampuan yang efektivitas
 3. Kepemimpinan yang partisipatif
 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
- b. Motivasi (X_2)
Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan tujuan:

1. Kebutuhan fisik dan biologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan indikator:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung. Dengan indikator;

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi; Kuesioner; Dokumentasi

Sumber dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner.

Analisis Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji teknik keabsahan data dan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah pengaruh antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah

hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Koefisien konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Lingkungan Kerja
- e = Estimasi *error* dari masing-masing variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.477	1.669		2.083	.042
X1	.671	.100	.673	6.721	.000
X2	.483	.109	.523	4.445	.000
X3	.302	.097	.354	3.100	.003

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,477 + 0,671 X_1 + 0,483 X_2 + 0,302 X_3 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Kepemimpinan
- β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1
- X_2 : Motivasi
- β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2
- X_3 : Lingkungan kerja
- β_3 : Koefisien arah regresi variabel X_3
- Y : Kinerja Karyawan
- e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terpenuhi mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 3.477 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3.477.
- b. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0.671 (67,1%) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan yang berjalan di suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan menjadi lebih baik.
- c. Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0.483 (48,3%) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan menjadi lebih baik.
- d. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.302 (30,2%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya baik lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan menjadi lebih baik.

Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi

yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.719	.950

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Dari tabel 2 di atas, hasil menunjukkan R sebesar 0.857 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.719 atau sebesar 71,9%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3
Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.103	3	44.034	48.834	.000 ^a
Residual	47.791	53	.902		
Total	179.895	56			

Sumber: data primer diolah dengan spss 16 (2018)

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan (X₁),

motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05.

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.13 di atas, maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Nilai untuk variabel motivasi (X₂) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, dan untuk variabel lingkungan kerja (X₃) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng

Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05, yang berarti secara keseluruhan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi berganda antara variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) adalah kuat, karena

nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.719 atau sebesar 71,9%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja di dalam PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng dapat dikatakan sebagai salah satu tombak penggerak berhasilnya PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng sendiri. Tanpa kepemimpinan yang baik, motivasi karyawan yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sangat penting dikembangkan di dalam PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng karena bernilai signifikan dalam kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng itu sendiri.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang berarti ketika terjadi peningkatan kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, apabila PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng ingin meningkatkan kinerja

karyawan maka semakin penting dalam memperbaiki kepemimpinan yang dimiliki. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Hardiyana (2011) yang meneliti pada pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga mendukung temuan Rahardjo (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suddin (2010) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang berarti ketika terjadi peningkatan motivasi yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk melalui motivasi yang baik. Oleh karena itu, apabila PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng ingin meningkatkan kinerja karyawan maka semakin penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Bagus (2014) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga mendukung temuan Potu (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi

lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh kedua variable tersebut adalah positif yang berarti ketika terjadi peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, apabila PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng ingin meningkatkan kinerja karyawan maka semakin penting dalam memperbaiki lingkungan kerja yang semakin nyaman. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Hardiyana (2011) yang meneliti pada pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga mendukung temuan Rahardjo (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suddin (2010) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil temuan yang ada maka hipotesis “kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan teknik sampel jenuh, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

Bagi PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya

1. Hendaknya terus memantau ketat untuk masalah kepemimpinan, karena faktor kepemimpinan yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Hendaknya terus memantau masalah motivasi karyawan dalam bekerja dan memantau terus lingkungan kerja karyawan agar tercipta suasana yang nyaman dan aman demi tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembandingan, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardiyana, A., dan F. Helwiyani. 2011. “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 5, (2), 86-96.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers

- Kartini Kartono, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Raharjo, Gatot. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Citra Sukses Eratama, Tangerang". *Masters thesis*, Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suddin, A., dan Sudarman. 2010. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lawetan Kota Surakarta". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4 (1) : 1 – 8.
- Sunyoto. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada