

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS SDM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA

Firdhiansyah Putra Winarta
Jurusan Manajemen STIE MAHARDHIKA Surabaya
e-mail : Putrafirdhiansyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research* dengan desain penelitian menggunakan pendekatan kausal komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 50 karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu adalah seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan kontribusi sebesar 74,7%. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan kontribusi sebesar 29,9%. (3) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan kontribusi sebesar 33,8%. (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan kontribusi sebesar 24,4%. (5) Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership style, quality of human resources, and compensation on the performance of employees of PT. Daop 8 Indonesia Railway Surabaya. This research is categorized as an explanatory research type with a research design using a comparative causal approach. The population used in this study were employees of the head office of PT. Indonesian Railways DAOP 8 Surabaya as many as 150 people. The sampling technique used was simple random sampling technique. Sampling using Slovin formula and set the number of samples in this study of 50 employees of PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. The sampling technique in this study uses the census method, which is the entire population used as a sample of 50 people. The method of analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Leadership style, HR quality, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya with a contribution of 74.7%. (2) Leadership style has a significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya with a contribution of 29.9%. (3) The quality of human resources has a significant effect on the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya with a contribution of 33.8%. (4) Compensation has a significant effect on the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya with a contribution of 24.4%. (5) The quality of human resources has a dominant influence on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

Keywords: *Leadership Style, Quality of Human Resources, Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Transportasi berperan dalam memperlancar mobilitas manusia, barang dan jasa. Sehingga posisinya menjadi penting dalam menunjang pembangunan untuk suatu negara terutama didalam hal meningkatkan pertumbuhan laju perekonomiannya. Transportasi juga berperan sebagai penunjang ekonomi dan pendorong pertumbuhan ekonomi suatu daerah yang memiliki potensi, selain juga sebagai suatu sarana pemerataan pembangunan serta hasil-hasilnya Kereta api merupakan salah satu sarana transportasi darat yang cukup merakyat. sehingga memiliki pangsa pasarnya (pelanggan) sendiri. Hal ini disebabkan karena harga tiket yang relatif dapat dijangkau oleh berbagai golongan semua ekonomi dengan menyediakan berbagai pilihan harga tiket sesuai dengan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ditawarkan. Selain itu juga waktu tempuh yang relatif lebih lebih cepat dibandingkan

dengan transportasi darat lainnya. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan jasa transportasi semakin ketat, bukan saja di transportasi darat tetapi juga transportasi udara. Sebagai contoh harga tiket pesawat udara yang hampir sama dengan harga tiket kereta api kelas eksekutif membuat masyarakat cenderung lebih memilih transportasi udara tersebut karena waktu tempuh yang memang lebih cepat. Maka oleh karena itu agar perusahaan dapat bertahan maka peningkatan didaya bersaing harus segera dilakukan. PT. KAI akhirnya mengambil suatu kebijakan dalam hal menurunkan harga tiket kelas eksekutif tanpa mengesampingkan usaha-usaha peningkatan mengenai mutu kualitas pelayanannya. Contoh kebijakan diatas walaupun telah diberlakukan tapi belum tentu dapat menjamin pelanggan jasa angkutan kereta api untuk tidak beralih ke jasa angkutan publik lainnya. Mengingat pelayanan yang diberikan selama ini

masih menuntut adanya peningkatan dan perbaikan di beberapa sektor atau bidang yang dirasa masih kurang efektif, contoh seperti jadwal keberangkatan serta kedatangan kereta api yang tidak tepat waktu, informasi tentang penyediaan tiket dan kemudahan memperolehnya terutama di hari-hari libur nasional seperti Hari Raya, libur sekolah, keamanan di tiap-tiap stasiun dan keselamatan dan kenyamanan selama perjalanan yang disebabkan penuh sesaknya penumpang kereta api.

Seiring dengan kemajuan teknologi, terutama di era globalisasi dan informasi ini masyarakat menuntut adanya pelayanan yang cepat, aman dan mudah. PT. KAI sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pelayanan jasa angkutan kereta api di Indonesia harus dapat memberikan pelayanan yang mengutamakan kepentingan publik tanpa mengesampingkan kepentingan perusahaan untuk memperoleh keuntungan.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan salah satunya adalah penggunaan sistem informasi, karena informasi yang akurat, relevan dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh pengguna jasa layanan yang memang menginginkan pelayanan yang cepat, mudah dan aman, serta diperlukan juga oleh unit organisasi lainnya dalam pelaksanaan operasional tugas mereka

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, dalam Lijan Poltak Sinambela, 2016). Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain; Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan serta bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan

perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Vaithzal Rivai (2009) dalam bukunya (Mulyadi,2015:91) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Motivasi sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, tanpa motivasi dari karyawan untuk bekerja pada perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/ perusahaan. Menurut Edy sutrisno (2014) dalam bukunya (Mulyadi,2015:62) Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Dengan disiplin karyawan baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang tidak baik maka akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya termasuk PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, karena dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan transportasi. Persaingan jasa transportasi yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Jika dilihat kondisi saat ini kinerja karyawan cukup baik, namun dengan meningkatnya persaingan serta kemajuan teknologi yang berkembang pesat, maka setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya . Oleh karena itu peningkatan kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya harus selalu dilakukan. Faktor lingkungan kerja,

kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan lingkungan yang baik, dan adanya kepuasan kerja serta motivasi dan disiplin yang baik maka akan berdampak baik pada suatu kinerja, dengan demikian perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS SDM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA".

Berdasar uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
3. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
5. Manakah diantara gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-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 industrial.

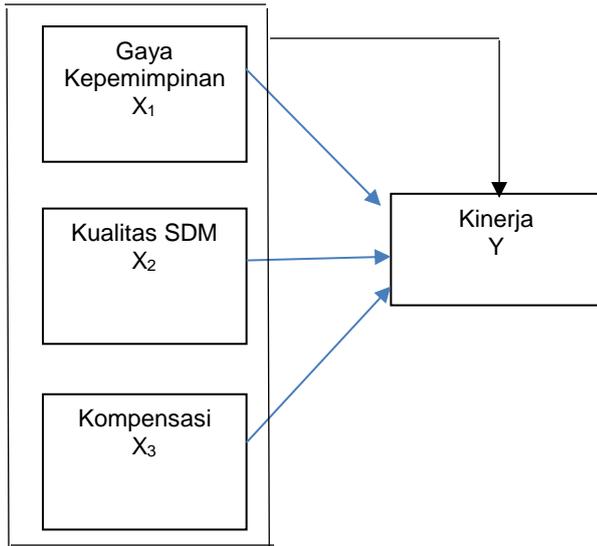
Lingkungan kerja menurut Diana (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2014) dalam (Mulyadi,2015:88) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan Mulyadi (2015:67) mengungkapkan bahwa disiplin adalah merupakan sikap hormat yang tertanam pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Apabila semua karyawan tidak mau melaksanakan atau sering melanggar peraturan perusahaan maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang tidak baik. Akan tetapi sebaliknya apabila semua karyawan tunduk atau mau dan sadar untuk melaksanakan peraturan perusahaan yang ada maka sikap karyawan menunjukkan sikap yang baik. Kepuasan kerja sendiri menurut Handoko dalam (Edy sutrisno, 2015:75) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Rivai dan Basri dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016:482) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Konseptual :



Gambar 1 Kerangka konseptual
Sumber : diolah

METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian yang dipilih adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Juliansyah Noor (2015:38) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah metode untuk mengkaji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian deskriptif merupakan penelitian berupa pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Menurut Nazir (1985) dalam (Deni Darmawan,2014:38) tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran/lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian populasi digunakan

suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari obyek/subyek penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang berjumlah 150 orang/karyawan.

Penelitian ini juga mengambil sampel pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Sampel merupakan bagian dari populasi, pengambilan sampel sebagai proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu, cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi, maka peneliti dalam menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5} = 60$$

Dengan tingkat kesalahan (eror level) 10 %, sehingga jumlah yang dijadikan sampel yaitu 60 orang di mana :

- n = Jumlah elemen/anggota sampel
 - N = Jumlah elemen/anggota populasi
 - e = Eror level (tingkat kesalahan)
- (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01 atau 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1 (catatan dipilih oleh peneliti).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen :

1. Wawancara (*interview*)
2. Kuesioner (angket)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data akan disajikan berupa data yang telah diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Berikut adalah hasil dari analisis data yang mewakili semua nilai dalam penelitian ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Hub.Atr Variabel	Un. Std Coefficients		Std. Coefficients	Nilai Sig	Ket
	B	Std. Error	β		
X1→Z	1,667	0,607	0,666	0,008	P1
X2→Z	1,321	0,410	0,715	0,002	P2
X3→Z	2,009	0,555	0,738	0,001	P3
X1→Y	1,144	0,538	0,317	0,038	P4
X2→Y	0,654	0,301	0,347	0,034	P5
X3→Y	0,832	0,311	0,458	0,010	P6
Z→Y	1,211	0,602	0,220	0,049	P7

untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diuraikan bahwa pengaruh lingkungan kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,746 dengan signifikansi sebesar 0,008 (kurang dari 0,05) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 66,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,222 dengan signifikansi sebesar 0,002 (kurang dari 0,05), yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 71,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi karyawan berdampak pada tingginya kepuasan kerja karyawan.

Pada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,620 dengan signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05), yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 73,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini didapatkan nilai nilai t_{hitung} sebesar 2,126 dengan signifikansi sebesar

0,038 (kurang dari 0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" dapat diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 31,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kualitas lingkungan kerja karyawan akan berdampak pada tingginya kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Pada pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam penelitian ini didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,173 dengan signifikansi sebesar 0,034 (kurang dari 0,05), artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 34,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi karyawan akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Pada pengaruh disiplin terhadap kinerja dalam penelitian ini didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,675 dengan signifikansi sebesar 0,010 (kurang dari 0,05), artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi " disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 45,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kedisiplinan karyawan akan membawa dampak positif terhadap tingginya kinerja karyawan.

Pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar 0,049 (kurang dari 0,05), artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh adalah "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya” diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 22%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan simpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Kondisi lingkungan yang dikatakan baik adalah salah satu faktor positif dari kepuasan kerja.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dijalankan.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Disiplin kerja menjadi jembatan yang baik dalam meningkatkan pengaruh kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung akan membuat dan mendukung kinerja yang baik pula, sehingga hasil kerja pun akan lebih baik lagi.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan muncul dalam dirinya sendiri sebagai komitmen yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Dengan disiplin yang tinggi dan konsisten akan membuat kinerja karyawan lebih efektif dan hasil kerja pun akan lebih maksimal.

Saran

Berdasarkan rumusan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai

berikut:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mendasarkan pada tingginya disiplin kerja karyawan khususnya pada aspek keteladanan pimpinan, adanya aturan yang pasti dijadikan sebagai pegangan, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, adanya pengawasan dari pimpinan, pendukung tegaknya disiplin.
2. Perusahaan perlu membentuk suatu peningkatan kinerja perusahaan senantiasa mengacu pada kondusifitas lingkungan kerja, penumbuhan motivasi kerja, peningkatan kedisiplinan karyawan, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Seiring bergantinya zaman dan kemajuan teknologi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya menciptakan terobosan yang efektif demi untuk mengikuti kemajuan teknologi, misal dibuatnya aplikasi yang dapat mempermudah pembelian tiket dan informasi tentang kereta. Alangkah lebih baiknya karyawan pun diberi wadah untuk menyampaikan gagasan- gagasan dan ide-ide sehingga karyawan lebih termotivasi untuk menciptakan terobosan baru demi kinerja dan kemajuan karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Darmawan, Deni, S.Pd., M. Si. *Cetakan Ke-2 2014. Metode Penelitian Kuantitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA. Bandung.
- Dewi, Sari Kusuma, dan Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 1. No 4 juli 2013. Hal : 1055-1065.
- Febri Furqon Artadi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MERAPI AGUNG LESTARI*.

- Universitas Negeri Yogyakarta.
Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Cetakan ke-16 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta*
- Junaidi. *Download Tabel r lengkap. <http://junaidichaniago.wordpress.com>*
Diakses pada tanggal 27 Januari 2020
- Download Tabel F lengkap. <http://junaidichaniago.wordpress.com>*
Diakses pada tanggal 27 Januari 2020
- Download Tabel t untuk df = 1-200. <http://junaidichaniago.wordpress.com>*
Diakses pada tanggal 27 Januari 2020
- Tabel Durbin-Watson lengkap. <http://junaidichaniago.wordpress.com>*
Diakses pada tanggal 27 Januari 2020
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Cetakan ke-7 2014. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung.*
- Mulyadi, S.E., M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. IN MEDIA Bogor.*
- Noor, Juliansyah, S.E., MM. *Cetakan ke-5 2015. Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, & Karya Ilmiah. PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.*
- Nursiyono, Joko Ade, S.ST Dan Pray P.H. Nadeak, S.ST. 2016. *Setetes Ilmu Regresi Linier. Media Nusa Creative. Malang.*
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Afabeta. Bandung.*
- Saputra, Agus Tunggal, dkk, 2106. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.SUN STAR MOTOR CABANG NEGARA, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*
Volume 4 Tahun 2016. Hal:1-8.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Siregar, Syofian, M.M. *Cetakan Ke-3 2015. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.*
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti JATIM. Universitas Kristen Petra. Agora. Vol 1. No 1, (2013).*
- Sofyan, Diana Khariani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Malikusaleh Industrial Engineering Journal. Vol 2 No.1. Hal: 18-23.*
- Sutrisno. Edy, M.SI. *Cetakan Ke-7 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.*
- Thalib, Jamil, SE, MS. 2015. *The Impact Of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal VI Office – Indonesia. Academic Journal Of Interdisciplinary Studies MC SER Publishing, Rome-Italy. Vol 4 No 2 July 2015.*
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Junal EMBA. Vol 3. No 2 Juni 2015. Hal: 787-797.*
- Wibowo, S.E., M.Phil. *Edisi Ke-5, Cetakan Ke-10 2016. Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.*
- “Pelayanan Pelanggan” dikutip dari https://kai.id/corporate/passanger_service/0 diakses pada tanggal 27 Januari 2020

