

Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. kereta api indonesia (persero) daop viii gubeng surabaya

Aftasya Agita, Darto Irawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
darto@unitomo.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. (4) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sebanyak 187 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan tetap, dari 20 sub unit, dengan masa kerja antara 1 tahun keatas, dan tidak menjabat sebagai kepala daerah operasi ataupun kepala sub unit. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi R^2 . Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,596 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,012 lebih kecil dari 0,05. (2) Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,515 lebih kecil dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,608 lebih besar dari 0,05. (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,768 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,032 lebih kecil dari 0,05. (4) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 3,349 lebih besar dari F tabel 2,76 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,025 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT This study was conducted to analyze: (1) The effect of work motivation on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VIII Gubeng Surabaya. (2) The influence of work discipline on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VIII Gubeng Surabaya. (3) The influence of the work environment on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VIII Gubeng Surabaya. (4) The influence of work motivation, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VIII Gubeng Surabaya. This study uses a quantitative method of primary data sources using a questionnaire instrument. The population in this study were employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area VIII Gubeng Surabaya totaling 187 employees. The sampling technique used was *purposive sampling*. With a total sample of 65 permanent employees, from 20 sub-units, with a working period of 1 year and above, and not serving as head of the operating area or head of the sub-unit. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, F tests, t tests, and the coefficient of determination R^2 test. The results of statistical analysis explain that: (1) Work

motivation has a partial effect on employee performance, this is indicated by the t value of 2.596 which is greater than t table 1.671 and the significance value (Sig.) Of 0.012 is less than 0.05. (2) Work discipline does not have a partial effect on employee performance, this is indicated by the t value of 0.515 which is smaller than the t table 1.671 and the significance value (Sig.) 0.608 which is greater than 0.05. (3) The work environment partially affects employee performance, this is indicated by the t value of 1.768 which is greater than the t table of 1.671 and the significance value (Sig.) Of 0.032 is less than 0.05. (4) Work motivation, work discipline, and work environment have a simultaneous effect on employee performance, this is shown by the regression analysis, the calculated F value of 3.349 is greater than F table 2.76 and the significance value (Sig.) 0.025 is less than 0, 05.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Work environment; Employee performance.*

PENGANTAR

Pada era globalisasi ini perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah berkembang dengan pesat dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan serta perkembangan suatu bisnis. Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia. Keadaan ini telah menjadi kesadaran serta keyakinan hampir semua pimpinan pada suatu perusahaan. Sejauh ini perusahaan cenderung sering mengalami penurunan kinerja, hal ini disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Karena keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan selalu bergantung pada sumber daya manusianya yang berkualitas. Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusianya. Dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengendalian sumber daya manusia semakin penting. Bahkan, keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor sukses organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Para manajer harus melakukan pengelolaan manusia dalam konteks untuk menunjang secara maksimum strategi bisnisnya. Bagi suatu perusahaan, pengendalian sumber daya manusia mengenai keseluruhan urusan perusahaan serta tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu seluruh faktor yang ada di perusahaan harus mementingkan dan mengutamakan pada perencanaan mengenai penyusunan karyawan, penentuan rancangan pelatihan jabatan dan lain sebagainya. Kondisi tersebut harus dilaksanakan guna memprediksi pertumbuhan jangka pendek serta panjang perusahaan tersebut terutama mengenai hal hal sumber daya manusianya. Latar belakang lain yaitu pengendalian sumber daya manusia pada perusahaan tersebut tidak dapat terhindar atas lingkungan lingkungan internal maupun eksternal, suatu saat dapat memberikan pengaruh pada keberadaan perusahaan tersebut (Indrasari, 2017).

Semua perusahaan senantiasa menginginkan para karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Pengendalian sumber daya manusia tak akan terlepas dari aspek karyawan yang diharapkan dapat memiliki prestasi, keahlian, dan kemampuan sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karena, dengan karyawan yang memiliki kualitas kinerja tinggi akan memberikan pengaruh yang sangat positif bagi perusahaan. Selain itu, dengan karyawan yang memiliki potensi kinerja tinggi, perusahaan mampu meningkatkan produktivitasnya dan menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Artinya adalah apabila karyawan di tiap perusahaan berkinerja sangat baik dan berkualitas tinggi, maka prestasi dari instansi tersebut juga akan efektif dan membuahkan hasil serta tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Semakin banyaknya persaingan yang terjadi diantara organisasi suatu perusahaan membuat para pemimpin atau pengelola harus berfikir lebih kritis lagi bagaimana cara ataupun strategi agar bisa mengelola persaingan yang terjadi.

Dalam hal ini pemimpin bertindak untuk menemukan langkah dan strategi yang diutamakan Dimana saat ini semakin banyak perusahaan atau organisasi baru yang akan menambah persaingan yang ditimbulkan antara organisasi-organisasi yang ada.

Kuswandi (2005) menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut tentu saja berpengaruh, namun hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Pada penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari harapan setiap perusahaan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Wicaksana & Saputro, 2017). Faktor kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan mampu mempengaruhi *performance* (kinerja) karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi (Wicaksana & Saputro, 2017).

Triyaningsih (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Karyawan yang bersemangat dalam menjalankan tugas dikarenakan sudah terwujud kebutuhannya seperti upah yang cukup, kenyamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari atasan ataupun karyawan lain dan lain sebagainya, kondisi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik. Tidak terkecuali, pemimpin dalam hal ini selalu berperan dalam memberikan dorongan kepada karyawan termasuk dirinya sendiri. Semua perusahaan pasti berharap dapat tercapai tujuannya. Agar dapat tercapai peran individu-individu anggota dari perusahaan tersebut sangat penting. Untuk mendorong individu tersebut supaya selaras dengan apa yang diharapkan perusahaan, sehingga motivasi dapat dipahami dan menjadi prinsip individu yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi yang menentukan perilaku setiap karyawan dalam bekerja, dengan arti lain perilaku adalah gambaran sederhana dari motivasi. Dengan tujuan perilaku setiap individu dapat menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan maka harus terdapat kombinasi motivasi. Salah satu indikator yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah sistem penilaian kinerja yang biasanya dilakukan oleh para manajemen perusahaan yang kedudukannya langsung di atas karyawan yang bersangkutan. Pemberian motivasi internal dan juga eksternal kepada karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja semakin baik dan efektif.

Kedisiplinan dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki beberapa peraturan yang harus ditaati oleh para karyawannya, serta standar yang juga harus dipenuhi. Disiplin merupakan sikap para karyawan untuk berbuat selaras dengan semua peraturan yang telah menjadi ketetapan perusahaan tempatnya bekerja. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu cara pendidikan serta pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk sikap, perilaku, dan pengetahuan para karyawan sehingga karyawan tersebut dengan tulus ikhlas berusaha semaksimal mungkin bekerja secara responsif dan peka dengan para karyawan lain serta meningkatkan kualitas kinerja dan prestasi kerja dengan maksimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan besar sampai kecil akan selalu berhubungan dengan lingkungan dimanapun organisasi tersebut berada. Dimana lingkungan tersebut kerap kali mendapat perubahan yang sangat cepat. Sehingga, dapat diketahui bahwa perusahaan yang dapat bertahan adalah perusahaan yang dapat menyesuaikan dengan transformasi lingkungan sekitar. Dan sebaliknya organisasi yang tidak dapat menyesuaikan diri serta memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungannya mengalami masa disintegrasi, lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai kekuatan yang mampu mempengaruhi, secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan

terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Wicaksana & Saputro, 2017).

Salah satu transportasi paling diminati pada masa kini adalah kereta api. Faktor faktualnya adalah sejumlah keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh kereta api, antara lain: perjalanan sudah terjadwal, bebas dari kemacetan, mampu mengangkut penumpang dengan kuantitas sangat besar, hemat bahan bakar, harga terjangkau, fasilitas memadai, rendah polusi, relatif aman atau rendah kecelakaan, efisien penggunaan lahan, keamanan dalam kereta terjamin. Dengan keunggulan yang dimiliki tersebut PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menjadikan hal tersebut sebagai aset untuk penyesuaian diri dalam menyongsong masa depan yang semakin banyak persaingan. Meski dalam faktanya perusahaan tersebut tidak memiliki pesaing dalam angkutan jalan rel, namun angkutan udara, bis dan travel merupakan transportasi alternatif yang dapat dianggap sebagai pesaing karena berada di pasar yang sama yaitu jasa transportasi dan paling diminati masyarakat pada umumnya.

Penelitian ini mengambil obyek atau lokasi penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya. Salah satu dari berbagai badan usaha milik negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi darat yang memiliki jam keberangkatan sangat ketat serta tanggung jawab pekerjaan yang cukup tinggi. Mengharuskan karyawannya harus meningkatkan kinerjanya secara optimal. Seluruh sumber daya manusia di perusahaan besar ini tidak sepenuhnya memiliki motivasi kerja, disiplin kerja yang masih kurang maksimal, dan lingkungan kerja yang masih kurang nyaman dan memadai. Sehingga kualitas hasil kinerja karyawannya masih kurang optimal dan belum meratanya kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam bekerja. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya merupakan salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah area PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah direksi PT. Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) atau Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang bertanggung jawab kepada direksi PT. Kereta Api Indonesia.

Saat ini PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya memiliki karyawan sebanyak 187 orang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut tingkat motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja yang saat ini ada pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai tingkat motivasi karyawan yang masih kurang menjadikan karyawan untuk tidak disiplin dalam bekerja, salah satunya adalah dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Tanpa adanya pengawasan ketat dari pimpinan pada tiap sub unit membuat lemahnya pengawasan kehadiran karyawan. Untuk melaksanakan pekerjaan pada masing-masing karyawan masih saja ada yang dikerjakan tidak tepat waktu. Dan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam masalah lingkungan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya ini masih kurang kondusif diantaranya adalah tata letak tempat kerja yang masih kurang tertata rapi, ventilasi udara di ruang kerja, dan adanya masalah mengenai karakteristik antara karyawan satu dengan yang lain, hal-hal seperti ini menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya dituntut agar selalu memberikan kinerja terbaik dari produk jasa mereka, agar mampu mewujudkan kereta api sebagai pilihan alternatif utama penggunaan jasa transportasi darat khususnya di Kota Surabaya. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya, yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dituntut dapat menampilkan kinerja yang tinggi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya, harus mampu mengevaluasi kinerja karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, penulis sangat ingin menganalisis pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan pemberian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VIII Gubeng Surabaya.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukuran

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: 3 variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain, dan 1 variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, dan *antesenden*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai *variable output*, kriteria, dan konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai *variable terikat*. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Setiap variabel telah ditetapkan perlu diberi definisi operasionalnya. Karena definisi operasional memiliki peran yang sangat penting bagi peneliti lain yang ingin mengulangi penelitian tersebut. Definisi operasional juga dipergunakan untuk menentukan instrument-instrumen alat ukur apa saja yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional dipergunakan untuk memudahkan pengumpulan data dan juga menghindarkan perbedaan pemahaman serta membatasi ruang lingkup variabel.

Sanjaya (2013) menyatakan bahwa definisi operasional adalah definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian. Tujuan definisi operasional adalah supaya penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terjadi salah pengertian pada judul proposal "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya yang berjumlah 187 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya diprediksi dan dapat mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

DISKUSI

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					
	(Constant)	7.758		2.257	.028
	X1	.249	.096	.313	2.596
	X2	.031	.061	.062	.515
	X3	.111	.063	.211	1.768

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti

Dengan demikian diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,758 + 0,249X_1 + 0,031X_2 + 0,111X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat diketahui konstanta dari model sebesar 7,758. Artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai yaitu sebesar 7,758. Konstanta bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang positif variabel independen. Jika variabel independen naik satu satuan, maka variabel dependen akan juga naik atau terpenuhi.

Pengujian Terhadap Hipotesis

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini penulis menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen maka nilai α pada penelitian ini sebesar 0,05 sehingga untuk melihat nilai pada t tabel dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (\alpha ; n - k) \\ &= (0,05 ; 65 - 3) \\ &= (0,05 ; 62) \end{aligned}$$

Jadi, dengan nilai t sebesar 0,05 dan nilai df sebesar 62 maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel sebesar 1,671. Berikut merupakan hasil analisis regresi multiple yang dapat dilihat pada tabel 4.11 Sehingga dapat dilanjutkan untuk menentukan hasil hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dengan nilai t tabel. Dengan uji t dapat diketahui apakah setiap variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pula berapa besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen dan bagaimana pengaruhnya. Berikut hasil output uji t:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	7.758	3.437		
	X1	.249	.096	.313	2.596 .012
	X2	.031	.061	.062	.515 .608
	X3	.111	.063	.211	1.768 .032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti

a) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis dalam uji t adalah:

- i. $H_0 = \beta = 0$; Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- ii. $H_0 = \beta > 0$; Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,596 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikan (Sig) 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis dalam uji t adalah:

- i. $H_0 = \beta = 0$; Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- ii. $H_0 = \beta > 0$; Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,505 lebih kecil dari t tabel 1,671 dan nilai signifikan (Sig) 0,608 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis dalam uji t adalah:

- i. $H_0 = \beta = 0$; Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- ii. $H_0 = \beta > 0$; Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,768 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikan (Sig) 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Hipotesis 4)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan software SPSS 21.0, berikut untuk hasil output uji F (simultan):

$$F \text{ tabel} = (k ; n - k) \\ = (3 ; 65 - 3) = (3 ; 62)$$

Setelah melihat tabel F maka ditemukan nilai F sebesar 2,76. Adapun output dari hasil analisis regresi multiple yaitu:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	26.815	3	8.938	3.349	.025 ^b
	Regression				
	162.785	61	2.669		
	Residual				
	189.6	64			
	Total				

Sumber: Peneliti

d) Pengujian Hipotesis 4

- i. $H_0 = \beta = 0$; Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- ii. $H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$; Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 3,349 lebih besar dari F tabel 2,76 dan nilai signifikan (Sig) 0,025 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.434	.416		1.486

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Peneliti

Dari output model summary, diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,434 atau 43,4%. Artinya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,4%. Sedangkan sisanya (100%-43,4%=56,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah variabel pada penelitian ini, sehingga hanya dapat menjelaskan sebesar 43,4% saja, sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, pengembangan karir, reward dan punishment, insentif, stress kerja, loyalitas, iklim kerja, kompensasi, konflik kerja, kompetensi, pengalaman kerja, pendidikan, mutasi kerja, promosi jabatan, beban kerja. Dengan demikian untuk mengetahui variabel mana saja yang mampu menjelaskan lebih banyak lagi perlu penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 7,758 + 0,249X_1 + 0,031X_2 + 0,111X_3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 7,758. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,249 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar konstanta 7,758. Koefisien bernilai positif artinya antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Tanda positif disini menunjukkan adanya hubungan searah atau berbanding lurus antara kinerja karyawan dan motivasi kerja, artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,031 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar konstanta 7,758. Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Tanda positif disini menunjukkan adanya hubungan searah atau berbanding lurus antara kinerja karyawan dan disiplin kerja, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,111 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar konstanta 7,758. Koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Tanda positif disini menunjukkan adanya hubungan searah atau berbanding lurus antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,434 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

sebanyak 43,4% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

Hipotesis 1

Hasil dari pengujian uji t terbukti adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,596 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (sig) 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan.

Tingginya dorongan untuk maju membuat karyawan memiliki gairah untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh percaya diri. Hal ini membuahkan hasil yaitu kinerja karyawan akan meningkat, apabila dalam diri karyawan dilandasi oleh gairah untuk maju dalam hal yang mencakup pekerjaannya. Dan tujuan dapat tercapai dengan maksimal, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan tingginya dorongan untuk maju dalam dirinya, agar memperoleh hasil kinerja yang maksimal.

Semangat kerja juga merupakan unsur dari variabel motivasi kerja, yang mana semangat kerja menjadikan karyawan lebih cenderung memiliki rasa energi yang sangat positif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan semangat kerja agar hasil dari kinerja yang diperoleh dapat terpuaskan.

Inisiatif dan kreatifitas kerja merupakan kedua unsur yang juga terdapat pada variabel motivasi kerja, menjadikan karyawan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri tanpa adanya desakan ataupun paksaan dari orang lain, serta memiliki banyak kreatifitas yang menunjang hasil kinerja yang maksimal, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya membutuhkan sikap inisiatif dan kreatifitas untuk memaksimalkan hasil kinerjanya.

Tanggung jawab merupakan unsur dari variabel motivasi kerja yang terpenting karena dengan adanya sifat tanggung jawab yang dimiliki karyawan, maka secara langsung dapat mempengaruhi hasil dari kinerja yang telah diselesaikan setiap hari dengan tugas yang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya membutuhkan sikap tanggung jawab untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang optimal.

Oleh karena itu dengan karyawan yang tidak memiliki tingginya dorongan untuk maju, tingginya semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas yang tinggi, serta rasa tanggung jawab. Maka kinerja karyawan tidak akan efektif, apa yang telah menjadi tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai, dan hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Karena tidak adanya dorongan yang kuat dalam diri karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam bekerja.

Hipotesis 2

Hasil dari pengujian uji t tidak terbukti adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,515 lebih kecil dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (sig) 0,608 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan termasuk faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja yang tinggi tidak selalu dihasilkan dari tingginya disiplin kerja karyawan, karena karyawan yang sudah disiplin dan karyawan yang kurang disiplin memiliki kinerja yang sama tingginya.

Tujuan dan kemampuan merupakan bagian dari unsur variabel disiplin kerja, yang mana tujuan dan kemampuan ini dapat menunjang kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki, sehingga dapat diketahui bahwa Tugas yang dibebankan kepada para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah sesuai dengan tujuan dan kemampuan masing-masing karyawan sudah sesuai bidangnya.

Setiap pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat dijadikan panutan bagi para karyawannya. Hendaknya pimpinan sselalu mengarahkan serta mencotohkan karyawannya dengan sebaik baiknya, dengan selalu menegakkan sikap disiplin dalam bekerja, datang tidak terlambat, memakai seragam sesuai jadwal dan rapi, selalu bersikap adil pada semua karyawan, dan lain sebagainya. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa pimpinan pada tiap sub unit dapat dijadikan teladan serta panutan. Sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan tiap sub unit pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah berhasil memberikan teladan dan panutan bagi karyawannya agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya semaksimal mungkin.

Balas jasa diberikan untuk para karyawan yang telah bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Balas jasa yang sesuai inilah yang nantinya dijadikan patokan oleh para karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa balas jasa yang diterima telah sesuai dengan jasa yang diberikan. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah bekerja sepenuh hati dan menerima gaji yang sesuai dengan jasa yang diberikannya, untuk menunjang kinerja optimal.

Setiap karyawan berhak mendapatkan keadilan yang sama, guna menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Pimpinan diharapkan selalu memberikat sikap adil pada semua karyawan tanpa pandang bulu. Karena sikap adil yang diberikan pimpinan kepada karyawan, akan membuat karyawan merasa dihargai dalam melakukan setiap pekerjaannya tanpa adanya rasa iri terhadap sesama karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa pimpinan dalam tiap sub unit telah bersikap adil pada setiap karyawan, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah diperlakukan secara adil oleh para pimpinannya pada masing-masing sub unit. Hal ini yang menjadikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya semakin meningkat.

Pengawasan melekat adalah unsur dari variabel disiplin kerja yang wajib dipenuhi dan dilaksanakan para pimpinan pada perusahaan. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan dapat menanggulangi hal-hal yang diinginkan menyangkut dengan kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan dapat aktif mengawasi karyawan dalam bekerja. Agar karyawan tidak bisa bekerja dengan asal-asalan. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa pimpinan telah aktif dan langsung mengawasi kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah berperan aktif dalam mengawasi keseharian karyawan dalam bekerja.

Sanksi hukuman diberikan bagi karyawan yang telah melanggar peraturan yang berlaku. Terutama pelanggaran yang melibatkan kedisiplinan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Sanksi hukuman ini membuat jera bagi tiap karyawan yang melanggarnya. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi hukuman, sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah berhasil menegakkan keadilan dengan se adil adilnya dengan menerapkan sistem pemberian sanksi hukuman yang setimpal bagi para pelanggarnya.

Ketegasan pimpinan dalam memimpin para karyawannya untuk bekerja merupakan sikap yang wajib dimiliki oleh karyawan, karena jika pimpinan bersikap tegas pada

karyawannya, maka semakin para karyawan patuh dengan yang telah diperintah oleh pimpinan. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa pimpinan telah bersikap tegas dalam memberikan sanksi hukuman, sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah memberikan ketegasan dalam memberikan pelajaran berupa sanksi hukuman untuk para karyawan yang tidak patuh.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karena keberhasilan sebuah perusahaan tercapai apabila individu di dalamnya dapat berkomunikasi secara rukun, dan dapat bekerja sama dalam tim untuk mengerjakan pekerjaannya. Tentu saja sebagai makhluk sosial manusia tetap membutuhkan orang lain disekitarnya dalam melakukan apapun. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah diberikan pada karyawan tiap sub unit, dari hasil kuesioner tersebut rata-rata karyawan telah beranggapan bahwa pimpinan pada tiap sub unit telah membuat suasana dalam ruang kerja mejadi harmonis, sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mengikat antara semua individu yang ada di perusahaan.

Oleh karena itu, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena rata-rata karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah menjalankan pekerjaannya dengan sangat disiplin dan selalu berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan maksimal dan selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hipotesis 3

Hasil dari pengujian uji t terbukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,768 lebih besar dari t tabel 1,671 dan nilai signifikansi (sig) 0,032 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Oleh karena itu dengan adanya lingkungan kerja tidak sehat dan kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Karena lingkungan kerja fisik ataupun non fisik merupakan hal yang harus di utamakan oleh perusahaan karena akan memberikan dampak besar pada peningkatan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Pencahayaan yang baik adalah apabila ruang kerja mendapatkan pencahayaan yang cukup dan cahaya matahari tidak menyilaukan ruang kerja, karena karyawan akan merasa betah dan nyaman berada di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan dalam bekerja, agar dapat menghasilkan hasil kinerja yang optimal.

Sirkulasi udara merupakan bagian dari unsur variabel lingkungan kerja, yang mana sirkulasi udara ini seringkali diabaikan. Karena ruang kerja yang sehat adalah ruang kerja yang tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas pencahayaan saja melainkan adalah dengan adanya ventilasi udara yang tepat, sehingga proses sirkulasi udara lancar dan dapat membangkitkan gairah para karyawan untuk lebih giat lagi bekerja, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan ruang kerja yang memiliki ventilasi udara yang memadai, sehingga sirkulasi udara dapat berjalan dengan lancar, dan tentu saja kinerja karyawan semakin meningkat dalam bekerja.

Kebisingan merupakan salah satu unsur dari variabel lingkungan kerja yang mana juga merupakan masalah yang kerap terjadi dan dialami oleh karyawan pada perusahaan manapun. Kondisi seperti ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kebisingan yang sangat berlebihan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan ruang kerja yang jauh dari kebisingan, guna menjadikan karyawan lebih giat dan tenang dalam bekerja. Jika ruang kerja telah jauh dari kebisingan, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan meningkat.

Warna cat dinding pada ruang kerja merupakan salah satu unsur dari variabel lingkungan kerja, karena warna cat dinding yang cerah dan tidak gelap, sebagai contoh warna putih yang kebanyakan perusahaan menggunakan cat dinding warna putih, warna putih tersebut nantinya dapat memberikan suasana jernih dalam otak karyawan di ruang kerja, selain warna putih juga ada warna biru muda yang mana warna biru muda ini dapat memberi ketenangan, karena warna ini memiliki gelombang rendah yang akan memberikan semangat dan ketenangan tersendiri untuk para karyawan yang bekerja. Dan dapat menimbulkan meningkatnya kualitas kinerja yang maksimal, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan ruang kerja yang memiliki warna cat dinding yang dapat membangkitkan semangat karyawan.

Kelembaban udara adalah uap air yang terkandung pada udara. Kebanyakan karyawan kerap tidak sadar bahwa tubuhnya mengalami sensasi lembab atau kering dari lingkungan sekitar ruang kerjanya, Oleh sebab itu kelembaban di ruang kerja sangat penting untuk diperhatikan, agar tidak mengganggu konsentrasi dan kesehatan para karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengabaikan kelembaban udara, karyawan beranggapan bahwa kelembaban udara di ruang kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan, kelembaban udara yang terlalu tinggi mengakibatkan munculnya mikroorganisme yang akan menjadi kuman penyakit. Hal tersebut yang akan mengganggu kinerja karyawan saat bekerja, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan ruang kerja yang memiliki kelembaban udara cukup dan tidak berlebihan.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan merupakan penunjang meningkatnya semangat kerja karyawan, dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai membuat karyawan merasa dihargai, meskipun sebagian fasilitas yang diberikan tidak baru namun fasilitas tersebut nantinya dapat menunjang kelancaran kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan fasilitas-fasilitas yang memadai dan dapat dipergunakan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, meskipun fasilitas yang diberikaan tidak harus baru dan bagus.

Adanya hubungan yang harmonis antar karyawan ataupun pimpinan dengan karyawan memicu adanya sebuah lingkungan kerja yang benar benar kondusif, sebab hubungan harmonis selalu menjadi hal utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam suatu perusahaan tidak harmonis hubungan antara sesama individu di dalamnya, maka mengurangnya kinerja serta motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam suatu perusahaan tidak harmonis hubungan antara sesama individu di dalamnya, maka mengurangnya kinerja serta motivasi kerja karyawan dalam bekerja, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan hubungan yang harmonis antar karyawan maupun antara pimpinan tiap sub unit dengan karyawan.

Pemberian kesempatan untuk maju pada karyawan adalah faktor yang benar benar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, serta mengadakan seminar tentang cara bekerja yang baik, merupakan cara-cara perusahaan pada umumnya untuk dapat mengembangkan keahlian karyawannya dalam bekerja pada masing-masing bagian sub unit, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat membutuhkan adanya kesempatan untuk maju yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Keamanan di tempat kerja adalah faktor terpenting atau bahkan utama yang akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan kemandirian dan kenyamanan dalam bekerja, yang dapat menunjang kinerja karyawan agar semakin menghasilkan hasil yang memuaskan, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya sangat

membutuhkan keamanan di tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Oleh karena itu dengan karyawan yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja seperti: pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan. Maka kinerja karyawan tidak akan efektif, apa yang telah menjadi tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai, dan hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Karena lingkungan yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Hipotesis 4

Hasil dari pengujian uji F terbukti adanya pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 3,349 lebih besar dari F tabel 2,76 dan nilai signifikansi (Sig) 0,025 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang diimbangi dengan disiplin kerja serta lingkungan kerja yang memadai mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya dan bisa dipastikan jika ke tiga variabel tersebut telah terlaksana dengan benar, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data-data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya membutuhkan adanya motivasi dalam dirinya untuk bekerja secara optimal. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan kurangnya motivasi kerja akan membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja. Karena motivasi kerja dapat membangkitkan gairah karyawan dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya, karena telah banyaknya perubahan yang diberikan karyawan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang optimal. Salah satunya adalah sistem absensi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya telah menggunakan *finger print* menggunakan sidik jari, yang tidak dapat dimanipulasi ataupun dicurangi. Sehingga membuat karyawan untuk selalu bertindak jujur dan disiplin dalam bekerja, serta ketatnya kebijakan perusahaan yang mengharuskan karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Dan rata-rata semua karyawan sudah memenuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini juga merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan kinerja agar tercapai tujuan organisasi. Apabila karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan maka dapat tercapainya kinerja karyawan dengan baik. Karyawan rata-rata sudah disiplin, dengan demikian masalah disiplin sudah tidak menjadi masalah krusial didalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang layak, karena lingkungan kerja merupakan faktor pendukung terpenting dalam bekerja. Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya membutuhkan adanya lingkungan kerja yang kondusif agar dapat terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk selalu memperhatikan lingkungan disekitar perusahaan terutama pada ruang kerja pada tiap sub unit. Karena lingkungan kerja juga dapat

mempengaruhi kesehatan tiap karyawan, jika karyawan bekerja dalam keadaan sehat maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang tinggi pula. Begitu juga dengan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat membangkitkan motivasi kerja dalam diri karyawan dan jika karyawan telah memiliki motivasi untuk lebih giat dalam bekerja disaat itu juga disiplin kerja akan tercipta karena karyawan telah merasakan kenyamanan dalam bekerja serta kebutuhannya telah terpenuhi. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja saling mendukung satu sama lain dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Gubeng Surabaya.

REFERENSI

- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Kuswandi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan jenis, metode dan prosedur*. Kencana.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15). *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Triyaningsih, S. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Wicaksana, O., & Saputro, E. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI, TBK. Sragen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.