

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang
(Studi Pada PT.Kereta Api Indonesia Wilayah Kota Semarang)**

Dwi Rachma Apriani¹ & Drs. Wahyu Hidayat, M.Si²

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851
rachmapriani@gmail.com

Abstract

The research was distributed by growing companies in Indonesia good manufacturing company or company engaged in the service, one of these transport services. The growing demand for air transportation services in Indonesia. Along with the increased demand, human resources has a large role in determining the success of a service company. Thus required human resources that have a good performance so that it is able to serve the consumer well. The purpose of doing research is to know the influence of work environment, leadership and motivation against the performance of the employees of this company.

The population in this study are all employees of the Division of finance, human resources and the public as much as 40 respondents with the sampling technique used is a non probability samples. The analysis of the data used in this study is using SPSS program 23.0, where previously conducted a test of the validity, reliability, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, and test of significance (t-test and F-test) in advance. The results of this study indicate that the work environment, leadership, and motivation as well as simultaneous partially affect the performance of the employees.

Motivational variables give greater influence on performance of employees compared with environment variables and variable labor leadership. The suggestions can be submitted is for this company pay more attention to the comfort of employees in doing work, such as the layout of the workspace, more fast and right decisions and openness between superiors and subordinates, and rewards in the form of praise for employee achievement

Keywords : *Work environment, leadership, motivation, employee performance*

¹*Dwi Rachma Apriani, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.*

²*Drs. Wahyu Hidayat, M.Si, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.*

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis saat ini perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Dalam bekerja, seseorang karyawan pasti akan mengalami berbagai macam hambatan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar kinerjanya dapat diterima oleh perusahaan atau konsumen. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik yang berasal dari karyawan itu sendiri atau dari luar diri karyawan tersebut. Faktor yang berasal dari diri karyawan adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kinerja karyawan, motivasi (gaji), kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja. (Wibowo, 2012:79).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:105), maka dari itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan bahkan kerugian apabila tidak segera ditindak lanjuti. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penilaian kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

pekerjaan. Hal ini menjadi dasar bahwa karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan di masa mendatang.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas sehari-hari. Menurut S. Alex Nitisemito (dalam Sedarmayanti 2007:20) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, baik, aman, bersih dan sehat tentunya akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi ruangan, suhu udara, maupun kebisingan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2009:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi, sangat diperlukan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberlangsungan suatu unit usaha khususnya yang bergerak di bidang pariwisata dan pelayanan

Menurut Robert L Mathis dan Jhon H Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pemberian motivasi sangat diperlukan untuk menambah semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan baik.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100) menyatakan bahwa

- *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam *Personal factors* terdapat motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian kepemimpinan atau *Leadership factors*, dan yang terakhir adalah *Contextual / situational factors* bahwa lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Perhitungan Besaran IKKO

NO	TAHUN	L/R INDIK TAHUN 2014 - 2015 (AUDITED)				KEJADIAN TAHUN 2014-2015				JML SKOR	PROSENTASE IKKO TAHUN 2014-2015
		PROGRAM/TARGET	REALISASI	%	SKOR L/B	PLH	ANGKA TOLERANSI	%	SKOR PLH		
1	2014	112.627.172.000	159.136.721.611	141%	5	2	2	100%	5	10	250
2	2015	270.223.654.673	193.592.237.704	72%	3	3	3	100%	5	8	250

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang Tahun 2014-2015

Dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang perhitungan besaran Imbalan Keberhasilan Kinerja Operasi (IKKO) pada tahun 2014-2015. Imbalan Keberhasilan Kinerja Operasi (IKKO) merupakan imbalan yang akan diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia pusat kepada masing Daerah Operasi Wilayah (DAOP) jika masing-masing daerah operasi mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh pusat, disamping target pemberian Imbalan Keberhasilan Kinerja Operasi (IKKO) juga ditentukan dari Peristiwa Luar Biasa Hebat (PLH). PLH atau bisa diartikan dengan kejadian kecelakaan kereta yang terjadi selama setahun dimasing-masing daerah operasi, PLH sendiri sudah ditentukan oleh pusat jadi setiap daerah operasi memiliki batas toleransi untuk PLH. IKKO dihitung dari perjumlahan nilai dari target dan PLH yang perhitungan sudah distandarisasikan oleh pusat, dari jumlah pertambahan PLH dan target maka didapatlah prosentase dari IKKO yang perhitungannya juga sudah distandarisasikan oleh pusat.

Dapat kita lihat juga pada tabel 1.1 pada tahun 2014 target pendapatan yang diberikan oleh pusat sebesar 112.627.172.000, namun PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang mampu mencapai target pendapatan sebesar 159.136.721.611 atau jika diprosentasekan sebesar 141%, sedangkan pada tahun 2015 target pendapatan yang diberikan oleh pusat sebesar 270.223.654.673, namun pada tahun 2015 PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang tidak mampu mencapai target pendapatan yang sudah ditentukan pendapatan tahun 2015 sebesar 193.592.237.704 atau jika diprosentasekan sebesar 72%.

Kemudian dilihat dari PLH atau (Peristiwa Luar Biasa Hebat) pada tahun 2014 PLH yang terjadi sebanyak 2 kali dengan angka toleransi kejadian PLH maksimal sebanyak 3 kali pertahun, dan pada tahun 2015 PLH yang terjadi sebanyak 3 kali dengan angka toleransi kejadian PLH maksimal sebanyak 3 kali pertahun, ditahun 2015 PLH yang terjadi lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya.

Jadi besaran IKKO yang diterima setiap tahunnya ini, dipengaruhi pada kinerja karyawan jika kinerja karyawan individu baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan semakin baik kinerja organisasi semakin tinggi besaran IKKO yang didapatkan oleh PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk memilih masalah mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang maka dalam penelitian ini peneliti memilih judul :**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia Wilayah Kota Semarang).”**

Perumusan Masalah

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Setiap perusahaan yang bergerak dibidang jasa sudah menjadi kewajiban jika harus menyediakan anggota organisasi yang memiliki kinerja dengan kualitas yang tinggi. Namun kualitas yang tinggi yang dimiliki karyawanpun harus berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan, melalui lingkungan kerja, kepemimpinan perusahaan tersebut, serta motivasi yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang?

Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan penjelasan mengenai teori-teori yang memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian dan mendukung keputusan sementara (hipotesis). Pada penelitian ini, dijabarkan teori-teori mulai dari pengukuran kinerja, penilaian kinerja, serta dimensi kinerja dan lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat.

Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang mencapai suatu tujuan (Robbins dalam Khaerul Umam, 2012 : 22).

Perilaku Organisasi

(Indrawijaya 2009) Perilaku organisasi mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi

Manajemen

Terry dalam Samsudin (2010) mendefinisikan diinginkan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsudin (2010) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi suatu perusahaan bisnis

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012) mengungkapkan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Lingkungan Kerja

Mardiana *dalam* Sofyandi (2008:66) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Kepemimpinan

Sulis Martoyo, (1990) *dalam* I Komang Ardana dkk (153:2012) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang

Motivasi

Hasibuan, (2007:140). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja

Amstrong dan Baron *dalam* Wibowo (2012:100) menyatakan bahwa (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, **motivasi**, dan komitmen individu, (2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, (3) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan **lingkungan internal dan eksternal** merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam *Personal factors* terdapat motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian **kepemimpinan** atau *Leadership factors*, dan yang terakhir adalah *Contextual / situational factors* bahwa lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian (a) Diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang (b) Diduga ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang (c) Diduga ada pengaruh antara variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang (d) Diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang.

Indikator

Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator pada setiap variabelnya. Variabel lingkungan kerja indikatornya (a) kepercayaan karyawan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (b) kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, (c) keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pada variabel budaya organisasi, indikator yang digunakan sesuai dengan budaya yang diterapkan perusahaan yaitu, (a) aktif menjalin koordinasi antar individu maupun unit kerja, (b) saling menghargai dalam memberikan saran dan kritik, (c) aktif meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan secara kolektif dan individu, (d) proaktif dalam perubahan internal dan eksternal, (e) selaras antara kata dan perbuatan, (f) disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, (g) cepat dan tepat memberi solusi. Selanjutnya pada variabel kinerja karyawan menggunakan indikator (a) menguasai *Job Description*, (b) kualitas kerja yang dicapai karyawan, (c) kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, (d) mengembangkan kreatifitas dalam penyelesaian pekerjaan, (e) kemampuan bekerjasama antar karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Pada penelitian ini penulis menjelaskan & menguji hubungan antara variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan dengan status pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. Teknik metode pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

Pengumpulan data menggunakan wawancara termasuk dengan memberikan kuesioner bersifat semi tertutup, observasi dan studi kepustakaan. Analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, Uji t dan Uji F yang dihitung dan diukur melalui aplikasi SPSS versi 23,0 *for Windows*.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada tabel uji Validitas dapat dilihat bahwa hasil semua variabel mempunyai r Hitung $>$ r Tabel dengan jumlah sampel responden sebanyak 40 orang dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r Tabel sebesar 0,3120. Hasil uji validitas menunjukkan angka r hitung $>$ r tabel (0,3120) dengan demikian seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Dari hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan adalah reliable atau andal.

Variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Kategorisasi pada lingkungan kerja sudah baik yakni 42,5% dan 42,5% menyatakan sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tergolong baik. Kategorisasi pada kepemimpinan sudah baik yakni 62,5% dan 22,5% menyatakan sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tergolong baik. Kategorisasi pada motivasi sudah tinggi yakni 62,5% dan 35% menyatakan sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi tergolong kuat. Dan kategorisasi pada kinerja karyawan sudah baik yakni 67,5% , dan 30% dalam kategorisasi sangat baik. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta tergolong dalam kategori baik.

Uji Crosstab

Penilaian responden mengenai lingkungan kerja ke dalam kategori baik (45%). Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan, terletak pada kategori baik. Asumsinya jika responden memiliki lingkungan kerja yang baik, maka kinerja mereka juga baik. Penilaian responden mengenai kepemimpinan ke dalam kategori baik (47,5%). Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan, terletak pada kategori baik. Asumsinya jika kepemimpinan dalam organisasi baik, maka kinerja juga baik. Penilaian responden mengenai motivasi ke dalam kategori tinggi (60%). Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan, terletak pada kategori baik. Asumsinya jika responden memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja mereka juga baik.

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 3
Hasil Perhitungan Korelasi
Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,509	,496	,33947

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X.₁)
b. Dependent Variable:Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat bahwa koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,714. Kekuatan hubungan liniernya kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,509, dengan kontribusi pengaruh produk terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9%.

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 4
Hasil Perhitungan Korelasi
Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,438	,35877

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X.₂)
b. Dependent Variable:Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat terlihat bahwa koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,672. Kekuatan hubungan liniernya kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,452, dengan kontribusi pengaruh produk terhadap Kepemimpinan sebesar 45,2%.

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 5
Hasil Perhitungan Korelasi
Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,712	,25673

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X.₃)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat terlihat bahwa koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,848. Kekuatan hubungan liniernya kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,712, dengan kontribusi pengaruh produk terhadap Motivasi sebesar 71,2%

Berikut akan disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,495	,33123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,731. Dengan demikian kekuatan variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan adalah kuat. Hasil koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,534. Nilai R Square tersebut bermakna bahwa kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%. Sedangkan yang 46,6% (100-53,4) dipengaruhi oleh faktor selain variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

Analisis Regresi

Regresi Linier Sederhana

Tabel 7
Koefisien Regresi dan Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1,124	,472		2,379	,022
1 Lingkungan Kerja	,725	,115	,714	6,281	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Responden

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi sebagai berikut : $Y = 1,124 + 0,725 X_1$, artinya Jika variabel kinerja naik satu angka, maka variabel lingkungan kerja naik sebesar 0,725 angka.

Tabel 8
Koefisien Regresi dan Uji t Kepemimpinan Terhadap Variabel Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,565	,451		3,467	,001
1 Kepemimpinan	,630	,113	,672	5,598	,000

3.8 Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel motivasi sebagai berikut : $Y = 1,565 + 0,630 X_2$, artinya Jika variabel kinerja naik satu angka, maka variabel kepemimpinan naik sebesar 0,630 angka.

Tabel 9
Koefisien Regresi dan Uji t Motivasi Terhadap Variabel Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,385	,376		1,024	,312
Motivasi	,890	,090	,848	9,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel motivasi sebagai berikut : $Y = 0,385 + 0,890 X_3$, artinya Jika variabel kinerja naik satu angka, maka variabel motivasi naik sebesar 0,890 angka.

Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,751	,567		3,087	,004
1 Lingkungan Kerja	,374	,161	,391	2,323	,026
Kepemimpinan	,381	,163	,360	2,341	,025
Motivasi	,588	,136	,600	4,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 10 maka diketahui bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,374, Kepemimpinan sebesar 0,381 dan Motivasi sebesar 0,588. Nilai konstantanya adalah 1,333. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y = 1,751 + 0,374X_1 + 0,381X_2 + 0,588X_3$

Pengujian Hipotesis Uji secara Parsial (Uji-t)

Variabel lingkungan kerja berdasarkan tabel 7 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 6,281 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0244 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan berdasarkan tabel 8 nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah 5,598 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0244 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi berdasarkan tabel 9 nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 9,870 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0096 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 11
Hasil Perhitungan F Hitung Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,523	3	1,508	13,743	,000 ^b
	Residual	3,950	36	,110		
	Total	8,473	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Responden

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 11 maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,743 > 2,626$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Lingkungan merupakan kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk didalamnya manusia dengan makhluk hidup lain (Anies, 2006:2). Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa dari 40 sebanyak 19 atau 47,5% menilai bahwa lingkungan kerja pada PT.Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang masuk dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja responden, dengan signifikansi 5% diperoleh dari nilai t tabel sebesar 2,0244 di mana nilai t hitung sebesar 6,281 $>$ t tabel (2,0244) sehingga hipotesis diterima. Menurut (Sulis Martoyo, 1990) dalam I Komang Ardana dkk (153:2012) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa dari 40 sebanyak 22 atau 55,50% menilai bahwa kepemimpinan pada PT.Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang masuk dalam kategori baik. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja responden, dengan signifikansi 5% diperoleh dari nilai t tabel sebesar 2,0244 di mana nilai t hitung sebesar 5,598 $>$ t tabel (2,0244) sehingga hipotesis diterima selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja responden. Menurut Moehersono (2012), motivasi memberikan arah dan memperkuat standart perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi, dapat diketahui bahwa dari 40 sebanyak 25 atau 62,5% menilai bahwa motivasi pada PT.Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang masuk dalam kategori baik. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja responden, dengan signifikansi 5% diperoleh dari nilai t tabel sebesar 2,0244 di mana nilai t hitung sebesar 9,870 $>$ t tabel (2,0244) sehingga hipotesis diterima Semarang berdasarkan penelitian ini adalah mendukung.

Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja responden. Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa F hitung (13,743) $>$ F tabel (2,626). Sehingga hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT.Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang dapat diterima.

Lingkungan Kerja yang ada di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang berdasarkan penelitian ini adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan sebesar 47,5% persen sudah menyatakan bahwa lingkungan kerja di tempat kerja mereka aman, bersih, lengkapnya peralatan kantor, sirkulasinya yang baik, hubungan antara sesama atasan, dan bawahan juga baik di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang. Akan tetapi sebagian kecil

menyatakan bahwa kurang fasilitas kantor seperti tata letak ruang kantor yang tidak memiliki privasi antara satu dengan lain atau satu divisi dengan satu divisinya.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa t hitung (6,281) > t tabel (2,0244), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang dapat diterima, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo,2012) adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap kinerja responden. Lingkungan Kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja responden. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, kemudian mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang jadi bawahannya (Wibowo, 2012:80). Penerapan kepemimpinan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang berdasarkan penelitian ini adalah mendukung.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa t hitung (5,598) > t tabel (2,0244), sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Selain lingkungan kerja dan kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja responden. Menurut (Hasibuan, 2007:140) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa t hitung (9,870) > t tabel (2,0244), sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Kondisi kinerja di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang sudah baik sesuai dengan pendapat Khaerul Umam (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja responden. Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa F hitung (13,743) > F tabel (2,626). Sehingga hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang dapat diterima.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi) dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa variabel motivasi memiliki sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja yakni sebesar 71,9 persen, setelah variabel motivasi, variabel kedua yang mempunyai sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja adalah variabel lingkungan kerja yakni sebesar 50,9 persen, , setelah variabel motivasi, variabel ketiga yang mempunyai sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja adalah variabel kepemimpinan yakni sebesar 45,2 persen. Apabila Lingkungan Kerja, kepemimpinan, dan motivasi dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (a) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis diterima yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t di mana t hitung (6,281) > dari t tabel (2,0244). Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) secara parsial adalah positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,509 atau 50,9%. (b) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis diterima yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t di mana t hitung (5,598) > dari t tabel (2,0244). Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,452 atau 45,2%. (c) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis diterima yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t di mana t hitung (9,870) > dari t tabel (2,0244). Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa motivasi mempengaruhi kinerja sebesar

0,719 atau 71,9%. Variabel motivasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja daripada lingkungan kerja dan kepemimpinan. (d) pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan adalah positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,534 atau 53,4%.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain. Beberapa saran dari peneliti adalah sebagai berikut, (a) dari hasil penelitian menunjukkan perlu adanya perubahan tata letak ruang kerja yang dirasa kurang memberikan privasi antara satu divisi dengan divisi lainnya (b) untuk meningkatkan kinerja bagian SDM dan umum, dan keuangan perlu adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan, memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami responden, serta pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (c) untuk meningkatkan motivasi kerja dilakukan pemberian sanjungan atas pencapaian dalam melaksanakan kerja.

Daftar Rujukan :

- Alexandru Mihalcea.2013. *Leadership, personality, job satisfaction and job performance*. Procedia – Sosial and Behavioral Science 127 (2014) 443-447.
- Anies,2006. *Manajemen Berbasis Lingkungan: Solusi Mencegah dan Penyakit Menular*. Jakarta: PT,Elex Nedia Komputindo
- Anthony Afful-Broni.2012. *Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons*. Creative Education Vol.3, No.3, 309-314.
- Ardana, I Komang. Mujiati, Ni Wayan. Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Motivasi*.Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan ,Malayu S.P. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. . (2012). *Manajemen Sumbe Daya Manusia edisi revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam I. .(2009). *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo :Bandung
- Kartono, K. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini, DR.2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta: Rajawali Pers
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2007.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Nina Gupta a ,Jason D. Shaw. *Employee compensation: The neglected area of HRM research*. Human Resource Management Review 24 (2014) 1–4.
- Poltak, Lijan Sinambela.2012.*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Robbins, Stephen P.2003.*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia : Bandung.
- Sedarmayanti.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Simamora, Henry.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 3*.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Steers R.M. dan Porter, L.W.1983. *Motivation and Work Behavior*. Boston:MC Graw-Hill Book.co.uk
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja & Pengembangan Kompetensi SDM*. Pusak Pelajar : Yogyakarta
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo.2004.*Psikologi Untuk Keperawatan*.Jakarta:EGC Thoha, Miftah.2010.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Thushel Jayaweera. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No.3 (2015) 271-278.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pusaka Setia : Bandung
- Veithzal, Dedy.2012.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Wibowo.2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.