



Dampak Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Di Stasiun Surabaya Pasar Turi

Amanda Putri Herman Boedhiarti ¹, Hesti Pandu Widodo ², Achmad Daengs GS ³,
Sugiharto Sugiarto ⁴, Bambang Karnain ⁵, Rina Dewi ⁶, Gede Wiyasa ⁷

¹⁻⁷ Universitas 45 Surabaya

Korespondensi penulis : jumaleko45@gmail.com

Abstract. *The research aims to analyze the influence of training, motivation and work environment on the performance of PT KAI (Persero) employees at Pasar Turi Station, Surabaya. Quantitative research method with questionnaire instruments. Sample of 60 employees and data analysis using multiple linear regression. The research results partially prove that training has a significant effect on employee performance. partially, work motivation has a significant effect on employee performance. partially the work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously training, motivation and the work environment have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Performance, HR*

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT KAI (Persero) di Stasiun Pasar Turi Surabaya. Metode penelitian kuantitatif dengan instrumen kuisioner. Sampel 60 karyawan dan analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Imotivasi, lingkungan Kerja, Kinerja, SDM

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha sangatlah ketat, terutama pada sektor transportasi yang terus berkembang. Transportasi menunjang segala aktivitas manusia yang berkaitan dengan pergerakan barang dan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Pembatasan transportasi dapat mempengaruhi kelancaran operasional sistem transportasi yang ada. Hal ini menjadi permasalahan di kota-kota besar di Indonesia. Permasalahan transportasi saat ini antara lain kemacetan lalu lintas yang menghambat aktivitas sosial masyarakat, polusi udara yang mengancam kesehatan, dan limbah bahan bakar minyak yang jika dibiarkan akan membahayakan kemampuan memenuhi kebutuhan manusia di masa depan. Salah satu yang bisa kita lakukan adalah mengembangkan transportasi ramah lingkungan. Dari data McKinsey di Blue Sky Indonesia tahun 2010, transportasi kereta api terbukti memiliki

dampak lingkungan paling rendah dibandingkan moda transportasi lain di Indonesia yaitu sebesar 1%.

Kualitas pelayanan erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan. Pelayanan yang baik juga menciptakan citra yang baik. Agar perusahaan jasa tetap kompetitif, mereka harus secara konsisten memberikan tingkat layanan yang lebih baik dibandingkan pesaingnya. Kualitas pelayanan memotivasi penumpang untuk membentuk katan yang kuat dengan perusahaan. Dalam jangka panjang, hubungan ini akan memungkinkan perusahaan memahami harapan dan kebutuhan penumpangnya. Dengan cara ini, perusahaan memaksimalkan, meminimalkan, atau menghilangkan pengalaman tidak menyenangkan. Oleh karena itu, demi terciptanya citra baik perusahaan, PT KAI (Persero) senantiasa menjamin motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawannya. Semakin baik motivasi Anda dan semakin baik suasana kerja, maka kinerja Anda pun akan semakin baik.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan yang tidak mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk bekerja lebih baik dan berkinerja baik, profesional HR perlu diberikan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang tepat. Kesemua sumber daya manusia tersebut dapat mempengaruhi upaya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, tingkat pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT KAI (Persero) Stasiun Pasar Turi Surabaya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan pelatihan. Survei ini dirancang untuk memeriksa tiga bidang: pelatihan karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sejauh mana pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT KAI (Persero) di Stasiun Pasar Turi Surabaya?

Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam bentuk presentasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara mengatakan, Kinerja pegawai (presentasi kerja) merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pemagangan adalah suatu proses pembelajaran yang memperoleh dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan saat ini dalam waktu yang relatif singkat, dengan menggunakan metode yang mengutamakan praktik daripada teori. pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Setelah strategi organisasi diterapkan, pelatihan mungkin diperlukan pelatihan sangat penting baik bagi karyawan baru maupun lama.

Motivasi merupakan faktor penentu kinerja sebenarnya. motivasi adalah motivasi, hasrat, hasrat, atau daya penggerak yang timbul pada diri seseorang untuk berbuat atau berbuat sesuatu. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai kinerja optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka harus memotivasi karyawannya agar mau dan mampu mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam pekerjaannya. Permasalahan motivasi kerja pegawai bukanlah suatu permasalahan yang sederhana karena setiap pegawai memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, jika manajemen dapat memahami dan mengelola masalah motivasi, maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di sekitar perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk menjamin lingkungan kerja yang baik dan nyaman. lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja, membuat mereka merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, serta menjaga kepuasan kerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan penting bagi manajemen dalam mengevaluasi kinerja perusahaan dan merencanakan tujuan masa depan. Karena setiap individu dalam perusahaan diharapkan dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen senior, sebagai pihak yang bersentuhan langsung dengan karyawan, untuk menciptakan tenaga kerja yang terpercaya guna mencapai kepercayaan dan kepuasan konsumen. Manajer senior harus mampu memotivasi dan mempengaruhi bawahannya secara positif. Sebab, perusahaan transportasi harus mencapai keselamatan, keandalan, dan kepuasan pelanggan.

Hubungan antara karyawan dan manajer mempengaruhi kinerja. Meskipun para karyawan di perusahaan ini berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, namun satu kesamaan yang mereka miliki adalah semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Meski posisi dan tugas kami berbeda, namun ada karyawan yang memiliki tujuan yang sama:

1. Kondektur
2. Customer Service
3. Petugas
4. Announcer

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu perhatian utama dalam setiap organisasi. Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawab karyawan, baik individu maupun tim (Syarief et al., 2022). Kinerja adalah hasil yang diberikan seseorang. Kinerja juga mengacu pada karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pengertian kinerja secara universal adalah pekerjaan seseorang yang dilakukan atas dasar kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama (Silaen et al., 2021).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang mengevaluasi dan menilai kinerja seorang individu secara berkala. Penilaian kinerja merupakan proses yg dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu. Ketika layanan diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan, dapat dipastikan bahwa setiap layanan individu berkontribusi pada arah strategis organisasi masing-masing (Bukit dkk, 2017).

Ada beberapa alasan penilaian kinerja, yaitu: (a) Penilaian kinerja memainkan peran penting dan dapat dimasukkan ke dalam proses manajemen kinerja organisasi. (b) Evaluasi kinerja sebagai dasar kebijakan masa depan. (c) Evaluasi personalia dapat dijadikan sebagai bahan perencanaan karir, karena memberikan pemahaman secara rinci mengenai kekurangan dan kelemahan setiap karyawan. (d) Evaluasi sangat penting dalam pengambilan keputusan, kompensasi, dan promosi (Hadi et al., 2018).

Indikator-Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. kuantitas kerja untuk melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien;
2. kualitas kerja untuk melihat apakah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan;
3. ketepatan waktu untuk melihat apakah pekerjaan diselesaikan sesuai *deadline* yang diberikan;
4. efektifitas yaitu seberapa mampu karyawan meningkatkan hasil pekerjaan mereka;
5. komitmen yaitu tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya (Silaen et al., 2021).

Pelatihan Kerja

pelatihan merupakan sarana penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. pelatihan adalah proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. pelatihan terdiri dari program terencana untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. ini adalah peningkatan kinerja, dan perubahannya dapat diukur Dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial karyawan.

Tujuan pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada dasarnya dapat dibagi menjadi enam bidang utama, yaitu :

1. Meningkatkan kinerja.
2. Memperbarui keterampilan pegawai seiring kemajuan teknologi.
3. Mempersingkat waktu pelatihan sehingga karyawan baru dapat mempelajari pekerjaannya dengan baik.
4. Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.
5. Pemuasan kebutuhan pribadi.
6. Menyiapkan pegawai untuk promosi.

Manfaat pelatihan

Adapun manfaat pelatihan tenaga kerja antara lain :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Hasilkan loyalitas dan wujudkan kolaborasi yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mendukung peningkatan dan pengembangan karakter karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi pelatihan

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh ipelatihan :

1. Dukungan Manajemen Puncak
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis
3. Kemajuan Teknologi
4. Kompleksitas Organisasi

Indikator pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Jenis Ipelatihan
2. Tujuan Ipelatihan
3. Materi
4. Metode yang Digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi pelatihan
7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat penting dalam semua bidang kehidupan perusahaan. Begitu orang termotivasi, mereka terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan. motivasi kerja individu secara langsung mempengaruhi kinerja dan perhatian individu dan kelompok, dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Orang yang termotivasi untuk bekerja lebih memperhatikan pekerjaannya dan berkinerja jauh lebih baik dibandingkan orang yang tidak termotivasi untuk bekerja (Tumiwa et al., 2021).

Motivasi adalah kegiatan yang mampu mendorong seseorang supaya bekerja dengan semangat, kemauan dan tanggung jawab. motivasi juga dapat digambarkan sebagai keinginan untuk berhasil dalam hidup serta menghindari kegagalan. motivasi juga dapat diartikan sebagai proses pencapaian tujuan (Agustini, 2019). motivasi dan dorongan dalam beikerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Jika karyawan dan karyawan Anda tidak mau beikerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang Anda tetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dapat dipastikan perusahaan akan mencapai tujuannya (Budiyanto dan Mochklas, 2020).

Dari pendapat para ahli dapat kita simpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan seseorang dalam rangka memuaskan keinginan dan kebutuhannya. Namun, tidak mudah untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan diri sendiri tanpa usaha yang maksimal. Ketika orang memenuhi kebutuhannya sendiri, mereka bertindak Dari dorongan hatinya. Orang bertindak menurut dorongan hatinya sendiri dan apa yang mendasari tindakannya.

Teori motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis seseorang atau keinginan psikologis yang belum terpenuhi.

1. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor Herzberg, dikenal juga dengan teori motivasi-higiene, merupakan teori motivasi yang memperhatikan variabel-variabel yang dianggap diinginkan dan kondisi buruk yang harus dihindari untuk mencapai tujuan. Teori ini disebut teori dua faktor karena pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja: faktor motivasi dan faktor hygiene (Gilbert et al., 2022).

2. Teori Kebutuhan

a. Teori motivasi yang dikembangkan pada dasarnya berkisar pada gagasan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hirarki kebutuhan menurut Siagian dalam Enny (2019) berikut ini:



Gambar 1 Piramida Teori Kebutuhan

Sumber : Enny (2019)

Dari gambar di atas, terdapat kebutuhan fisiologis misal sandang, pangan, serta papan. Tidak hanya secara fisik, tapi juga kebutuhan emosional, psikologis, intelektual dan sosial seperti status sosial, hubungan dan persetujuan dari keluarga. Kebutuhan akan rasa terima kasih umumnya mencerminkan status sosial. Aktualisasi diri artinya kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi pegawai sehingga menjadi kompetensi yang sesungguhnya.

Indikator motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhab terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization need*)

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan Kerja

Manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan, karena berdampak langsung pada karyawan. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai. Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil kesesuaian lingkungan kerja terlihat dalam jangka waktu yang lama. Kondisi kerja yang buruk memerlukan lebih banyak pekerjaan dan waktu serta tidak mendukung perancangan sistem kerja yang efisien.

Basuki dan Sosilowati (2005:40) lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di lingkungan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang ketika melakukan suatu pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) Setiap lingkungan kerja mencakup jabatan yang ditetapkan dengan jelas, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, suasana kerja, dan peralatan kerja yang relatif memadai.

Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi nteraksi dengan atasan dan rekan kerja. Mencakup segala kondisi yang terjadi dalam rangka hubungan kerja, baik dengan hubungan maupun dengan bawahan.

Permasalahan lingkungan kerja dalam organisasi sangatlah penting. Dalam hal ini dalam menjalankan kegiatan organisasi perlu diatur dan ditata faktor-faktor lingkungan kerja. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 261/MENKES/SK/II/1998 Perihal : lingkungan Kerja lingkungan kerja suatu perkantoran meliputi seluruh ruangan, halaman dan sekeliling yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat

kerja dan kegiatan kantor. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini berlaku baik untuk kantor individu maupun kantor kelompok.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi desain lingkungan kerja antara lain berkaitan dengan keterampilan karyawan:

1. Warna
2. Kebersihan lingkungan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara.
5. Jaminan pada keamanan menimbulkan ketenangan
6. Kebisingan
7. Perencanaan tata ruang mengacu pada penataan tempat kerja dan biasanya mempengaruhi kenyamanan karyawan di tempat kerja.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu umum dan khusus :

1. Lingkungan umum Segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi. lingkungan ini diwujudkan dalam bentuk kondisi sosial dan teknologi seperti::
 - 1) Fasilitas kerja
 - 2) Fasilitas alat kerja
 - 3) Fasilitas perlengkapan kerja
 - 4) Fasilitas sosial Fasilitas
 - 5) Teknologi
2. Keadaan khusus adalah bagian-bagian lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dan dapat mempengaruhi pemenuhan tugas yang diberikan kepada organisasi.

Para peneliti memperoleh indikator dari dua pendapat berbeda: suasana tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keselamatan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian hanya terdiri dari karyawan PT KAI (Persero) Stasiun Surabaya Pasar Turi yang berjumlah 60 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI (Persero) Stasiun Surabaya Pasar Turi yang berjumlah 60 karyawan. Jenis pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dimana sampel merupakan seluruh anggota populasi.

Jenis dan Sumber Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek uji. Subjek yang dimaksud yaitu karyawan PT KAI (Persero) di Stasiun Pasar Turi Surabaya.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional suatu variabel memberikan arahan dan pedoman bagi peneliti dalam melengkapi unsur-unsur penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel tersebut akan diukur.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan (X1)	Sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis pelatihan - Tujuan pelatihan - Materi - Metode yang digunakan - Kualifikasi pekerja - Kualifikasi pelatih - Waktu - Pengembangan bakat
Motivasi (X2)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.	<ul style="list-style-type: none"> - Termotivasi - Kebutuhan penghargaan - Melibatkan dalam mengambil keputusan - Mengembangkan potensi diri karyawan - Tantangan - Pujian - Mencapai hasil yang maksimal
Lingkungan Kerja (X3)	Suatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi lingkungan - Tersedianya fasilitas kerja - Rasa nyaman - Rasa aman - Kebersihan
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Kemampuan bekerjasama - Keandalan - Fokus - Inisiatif

Metode Analisis Data

Metode pengumpulan dengan angket, metode angket yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan pada responden serta meminta responden menjawab pertanyaan tersebut (Umar, Husein, 2005: -82).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menghitung pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) pada variabel terikat (Y) apabila terjadi perubahan satu satuan pada variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3).

Rumusan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = kinerja karyawan

X_1 = pelatihan

X_2 = motivasi

X_3 = lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Secara Simultan)

Merupakan pengujian untuk menganalisis pengaruh semua variabel bebas pada variabel terikat secara bersamaan. Hipotesis diterima, variabel bebas memiliki berpengaruh yang signifikan pada variabel terikat, jika nilai $\text{sig.} \leq 0.05$.

2. Uji T (Secara Parsial)

Merupakan pengujian untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas pada variabel terikat, baik sendiri-sendiri maupun tersendiri. Hipotesis diterima, variabel bebas memiliki berpengaruh yang secara signifikan pada variabel terikat, jika nilai $\text{sig.} \leq 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan dan mengukur keakuratan dan kesesuaian garis regresi yang mewakili sekumpulan data observasi.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Ket :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 60 responden karyawan PT KAI di Stasiun Pasar Turi Surabaya untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini dianalisis tidak hanya Dari frekuensi tetapi juga nilai mean. Untuk mengetahui rata-rata respon responden pada kategori tertentu,berikut aturan kategorisasinya :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini karyawan PT KAI menyebarkan kuesioner kepada 60 responden di Stasiun Pasar Turi Surabaya untuk memperoleh data primer. Data yang diperoleh harus diuji dalam beberapa pengujian. Hal ini untuk memastikan penelitian ini memberikan data yang relevan. Langkah-langkah pengujian yaitu (1) uji instrumen, (2) uji asumsi klasik (3) uji hipotesis. Hasil uji adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi untuk menganalisis besarnya pengaruh antara variabel ndependen pada variabel dependen.

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.325	1.129		.288	.774
	X1	.248	.059	.328	4.183	.000
	X2	.150	.046	.158	3.227	.002
	X3	.584	.067	.576	8.710	.000

Dari tabel 2 , berikut bentuk persamaan regresinya:

$$Y = 0.325 + 0.248 X1 + 0.150 X2 + 0.584 X3$$

Keterangan :

- a : Konstanta
 X_1 : pelatihan
 β_1 : Koefisien arah regresi X_1
 X_2 : motivasi
 β_2 : Koefisien arah regresi X_2
 X_3 : lingkungan Kerja
 β_3 : Koefisien arah regresi X_3
 Y : kinerja karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Jika nilai variabel yang terdiri dari pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada angka 0,325 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,325.
- Nilai koefisien pelatihan (X_1) sebesar 0,248 membuktikan pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
- Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,150 membuktikan motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,584 yang membuktikan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Analisa Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi untuk mendapatkan derajat korelasi dari pengaruh variabel bebas (ipelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)) pada variabel terikat (ikinerja karyawan (Y)). Hal ini terlihat dari Adjusted R^2 .:

Tabel 3 Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.924	.529

Dari Tabel 3 diperoleh Adjusted R-squared sebesar 0,924 atau 92,4%. artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (ipelatihan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3)) pada variabel terikat (ikinerja karyawan (Y)) secara simultan.

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.301	3	67.100	239.602	.000 ^a
Residual	15.683	56	.280		
Total	216.983	59			

Dari Tabel 4. terlihat pelatihan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

Uji t (Parsial)

Uji t untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel bebas (ipelatihan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3)) pada variabel terikat (ikinerja karyawan (Y)).

Tabel 5 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,325	1,129		,288	,774
X1	,248	,059	,328	4,183	,000
X2	,150	,046	,158	3,227	,002
X3	,584	,067	,576	8,710	,000

Hasil uji t spss pada Tabel 5 terlihat pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai (Y), dibuktikan oleh tingkat signifikansi < 0,05, maka pelatihan berpengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Untuk motivasi nilai tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja pegawai, dan nilai tingkat signifikansi lingkungan kerja kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Diketahui secara parsial pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
2. Diketahui secara parsial motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
3. Diketahui secara parsial lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.
4. Diketahui secara simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Saran

1. Bagi Stasiun Surabaya Pasar Turi sebaiknya memperhatikan faktor pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dimana motivasi dan lingkungan berdampak positif pada kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menjadi referensi dan menambah responden serta sebaiknya mempertimbangkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Permana Budi. (2013). *Manajemen Marketing*. Yogyakarta: CV Andi Offshet.
- Agustini, Fauziah. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press.
- A Hermawan, H. L. Yusran. (2007). *Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif*. Depok: KENCANA.
- AMA. (2015). *Definisi Pemasaran. Dalam J.U. Setyaningrum, Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Yogyakarta: CV Andi Offshet.
- Anwar P Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,)
- Budiyanto, E. Mochklas, M. 2020. *Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Imotivasi kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Bukit, Bejamin. Malusa, Tasman. Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana, 2009,*
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.*
- Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor imotivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.
- Ismiyati, *et. al.*, “Pencemaran Udara Akibat Emisi Gas Buang Kendaraan Bermotor” *dalam Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTransLog)*, Vol.01 No.03, (November 2014), h. 243.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), hlm 9. Veithzal Rivai Zainal, dkk. Opcit,
- Nurmah Semil, *Pelayanan Prima Instansi Pemerintah*, (Depok : Prenada Media), 2018
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Syafaruddin Alwy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2001) vol 4, hlm 179.
- Syarief, F. Kurniawan, A. Widodo, ZD. Nugroho, H. Rimayanti. Siregar, E. Aprica, A. Isabella. Fitriani. Kairupan, DJI. Siregar, ZH. Zamrodah, Y. Jahri, M. Suarjana, IWG. Salmia. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, NR.Syamsuriansyah. Chairunisa, R. Sari, MR. Mahriani, E. Tanjung, R. Tiwardani, D. Haerany, A. Masruroh, A. Satriawan, DG. Lestari, AS. Arifudin, O. Rialmi, Z. Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Telaga Bakti, *Sejarah Perkeretaapian Indonesia*, (Bandung: Angkasa, 1997), h. 106.
- Tumiwa, R. A. F., Ajabar, Abbas, D. S., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Marentek, M. R., Na'im, Z., Masahere, U., Muafiq, F., Narwadan, T. N. A., & Anita, T. L. (2021). Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics (Issue April). Diandra Kreatif.
- Veithzal Rivai Zainal, *manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan dari Teori ke Praktik*. 2009, hlm 309.