

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISHUB KOTA SURABAYA

Bahyendra Kurnia Putra
Bahyendra.18.9g@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership, work environment, and work motivation on employees' performance of Surabaya Department of Transportation. The research population was employees who worked in Surabaya Department of Transportation. Moreover, the data collection technique used saturated sampling technique. Furthermore, the data sampling technique used questionnaires. In line with this, the questionnaires were distributed to 60 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26.0. According to the research result, it concluded that leadership had a positive and significant effect on employees' performance who worked in Surabaya Department of Transportation. On the other hand, work environment had a positive but insignificant effect on employees' performance who worked in Surabaya Department of Transportation. In contrast, work motivation had a positive and significant effect on employees' performance who worked in Surabaya Department of Transportation.

Keywords: leadership, environment, motivation, employees' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Kata Kunci: kepemimpinan, lingkungan, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terutama yang sangat penting dikarenakan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Apalagi banyak hal yang menarik untuk dilakukannya riset, sepanjang dunia terbentang kedudukan manusia selaku sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai pemimpin, yang timbul dan menjadi pusat perhatian bagi perusahaan maupun organisasi dengan cara mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses

perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam instansi memiliki kinerja yang optimal dan baik, maka dapat membantu instansi dalam menghadapi persaingan dan perkembangan yang semakin maju.

Performance atau kinerja adalah suatu hasil kerja oleh semua orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum dan sesuai dengan adab perilaku. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan seorang individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan yang tercermin pada kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya masing-masing dan dinilai menurut kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Apabila suatu karyawan dinilai kinerjanya oleh instansi terjadi peningkatan maka tujuan Dinas Perhubungan Kota Surabaya tercapai. Penilaian kinerja merupakan suatu tahap yang dilakukan oleh instansi atau organisasi dalam mengevaluasi keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas, dan bila terdapat kenaikan kinerja, atau mereka dapat memberikan kerja maksimal maka tujuan dari suatu organisasi tersebut dapat tercapai.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu instansi adalah seorang pemimpin yang dapat bergerak lebih awal, berjalan didepan, berbuat lebih dulu, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Untuk itulah suatu organisasi pemerintahan dalam menentukan seseorang sebagai pemimpin tentunya memilih seorang pemimpin yang efektif, yaitu memiliki kualitas tertentu atau sifat-sifat yang diinginkan instansi. Menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2017:273) Kepemimpinan adalah inti manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Sedangkan menurut Bangun (2012:337) kepemimpinan adalah keahlian seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam menggapai tujuan organisasi. Menurut Kustrianingsih, *et al.* (2016) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Munparidi (2012) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pada lingkungan kerja tanpa disadari dapat berpengaruh langsung terhadap sikap kerja pegawai dan bisa menentukan kinerja pegawai, yang mendasari antara lain penerangan, temperatur (suhu), jendela (ventilasi), waktu istirahat, penyesuaian area kerja mengakibatkan berdampak dalam waktu cukup lama, demikian juga dengan area kerja yang buruk akan menyebabkan susah memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien bahwasanya area kerja aman dan sehat itu terbukti dapat mempengaruhi produktivitas (Ardana, 2012:208). Faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai serta mudah menentukan kinerja pegawai, terdiri dari penerangan, temperatur (suhu), jendela (ventilasi), waktu istirahat, keamanan serta suara. Lingkungan kerja sendiri ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011:26). Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja secara kelompok atau team maupun individu, sehingga menciptakan produktivitas dan prestasi kerja karyawan menjadi meningkat. Menurut Hasibuan dan Bahri (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sulistyowati (2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selaludikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi Siagian (dalam Sutrisno, 2016:110). Memberikan motivasi merupakan tugas pimpinan instansi guna memengaruhi orang lain

(karyawan) dalam suatu instansi atau organisasi. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi yang akan menumbuhkan kepuasan kerja pada diri seorang pekerja tersebut. Jadi pegawai akan merasa bahwa instansi memberi kesempatan untuk maju dan berkembang, dengan adanya dorongan motivasi tersebut pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya dia akan mengembangkan karirnya dalam instansi. Menurut Izaak, *et al.* (2019) motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yuliana (2017) motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya adalah penggabungan dari tiga Dinas yang ada pada masa sebelum otonomi daerah antara lain : pertama, Dinas LLAJ yang terbentuk sesuai dengan PERDA Kota Surabaya No. 13 Tahun 1996 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas lalu lintas dan angkutan jalan daerah Kotamadya daerah tingkat II Surabaya. Bahwa dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang lalu lintas dan angkutan jalan di Kotamadya daerah tingkat II Surabaya, diperlukan adanya perangkat daerah yang memadai dan mampu melaksanakan urusan dibidang lalu lintas dan angkutan jalan dimaksud secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedua, Dinas terminal yang terbentuk sesuai dengan PERDA Kota Surabaya No. 14 Tahun 1996 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas terminal daerah Kotamadya daerah tingkat II Surabaya. Bahwa dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang terminal di Kotamadya daerah tingkat II Surabaya, diperlukan adanya perangkat daerah yang memadai dan mampu melaksanakan urusan dibidang terminal dimaksud secara berdaya guna dan berhasil guna. Ketiga, Dinas parkir yang terbentuk sesuai dengan PERDA Kota Surabaya No. 15 tahun 1996 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas perparkiran daerah Kotamadya daerah tingkat II Surabaya. Bahwa dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang perparkiran di Kotamadya daerah tingkat II Surabaya, dipandang perlu untuk segera melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1990 tentang penyerahan sebagian urusan pemerintahan dalam bidang lalu lintas dan angkutan jalan kepada daerah tingkat I dan daerah tingkat II dengan membentuk perangkat daerah yang memadai dan mampu melaksanakan urusan dimaksud secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Adapun tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. (2) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. (3) Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Organisasi membutuhkan dua aspek perihal untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kokoh. Terdapat pengertian kepemimpinan seperti menurut Kondalkar (dalam Hasibuan dan Bahri, 2018) mengartikan kepemimpinan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan rela berusaha dan antusias terhadap tujuan kelompok.

Adapun pengertian lain menurut Sutrisno dalam Kustrianingsih (2016) mengartikan kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai

sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Menurut Chung dan Megginson (dalam Bangun, 2012:337) mengartikan kepemimpinan sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan yang ada secara fisik, sosial, serta psikologis dalam lingkup perusahaan yang mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu. Menurut Sunyoto (dalam Suadah *et al.*, 2017) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi diri sendiri sewaktu menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan sebagainya.

Adapun pengertian lain menurut Saydam (dalam Nisya dan Sunuharyo, 2018) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri. Mengingat lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan, maka sudah seharusnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya.

Motivasi Kerja

Motivasi sendiri adalah daya pendorong guna memicu karyawan dalam bekerja. Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, yang dimana dapat dilihat dari keadaan setiap karyawan, jika ada seseorang yang termotivasi guna mendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson *et al.* (dalam Kadarisma, 2012:275) motivasi kerja diartikan sebagai teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Adapun pengertian lain menurut Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012:312) mengartikan motivasi sebagai hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Hamzah (dalam Hasibuan dan Bahri, 2018) mengartikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang supaya perilakunya dapat diarahkan pada proses yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Menurut Wibowo (dalam Yuliana, 2017) mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan untuk bertindak, dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Kinerja Karyawan

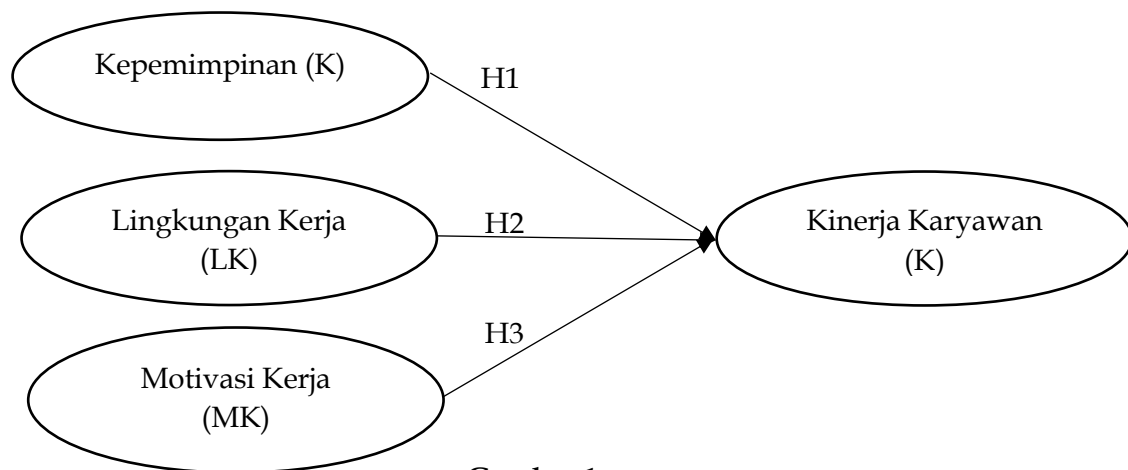
Kinerja (*performance*) adalah hasil dalam melakukan pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dalam melakukan pencapaian tujuan yang disebut sebagai standart pekerjaan (*job standart*). Menurut Benardin dan Russel (dalam Priansa, 2017:48) menyatakan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Adapun pengertian lain menurut Harsuko (dalam Priansa, 2017:49) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Nisya' dan

Sunuharyo, 2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian yang dilakukan oleh (1) Kustrianingsih *et al.* (2016), hasil penelitiannya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Munparidi (2012), hasil penelitiannya menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Hasibuan dan Bahri (2018), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Sulistyowati (2015), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Izaak *et al.* (2019), hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Yuliana (2017), hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan yang mempunyai kharismatik akan sangat dikagumi dan disegani oleh para karyawannya, karena pimpinan yang berkharismatik mempunyai nilai ciri kas kepribadian dan wibawa yang baik. Dengan begitu karyawan secara tidak langsung akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk bekerja lebih baik lagi dengan adanya sikap dari pimpinan yang berkharisma tersebut yang bisa dijadikan contoh dan teladan yang baik untuk para karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan yang berkharismatik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik dan terus meningkat. Dari penjelasan di atas variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik dan tujuan organisasi tercapai, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka kinerja pun tidak baik dan tujuan organisasi tidak bisa tercapai. Maka dari itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan sebagai keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun pendapat yang dikemukakan, menurut Sugiyono (2015:13) penelitian dengan metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pendapat yang dikemukakan, menurut Sugiyono (2015:135) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut seluruh karyawan bagian kepegawaian berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015:143) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dimana jenis data ini diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:222) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut diperoleh dari subyek penelitian responden berupa jawaban tentang informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner yang dimana, menurut Sugiyono (2017:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) Dimana skala likert merupakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dengan variabel independen yang

digunakan peneliti meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang peneliti gunakan adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai pemimpin Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang bertanggungjawab untuk memimpin karyawan secara efisien. Indikator kepemimpinan mengacu kepada Terry (dalam Martoyo, 2015:197-198) tentang beberapa sifat seorang pemimpin yang harus dimiliki antara lain: (1) Penuh Energi (*Energic*). (2) Memiliki Stabilitas Emosi. (3) Memiliki Pengetahuan Tentang Hubungan Antara Manusia (*Human Relation*). (4) Motivasi Pribadi. (5) Kemahiran Mengadakan Komunikasi. (6) Kecakapan Mengajar. (7) Kecakapan Sosial. (8) Kemampuan Teknis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kehidupan yang ada secara fisik, sosial, serta psikologis dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara individu maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja mengacu kepada Sedarmayanti (2011:28) sebagai berikut: (1) Suasana kerja. (2) Hubungan antar rekan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai kesediaan karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya untuk meningkatkan upaya kerja yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Terdapat unsur upaya yang dimaksud ialah ukuran intensitas. Indikator motivasi kerja mengacu kepada Sedarmayanti (dalam Mappasomba, *et al.* 2017) sebagai berikut: (1) Gaji (*salary*). (2) Supervisi. (3) Kebijakan dan Administrasi. (4) Hubungan sesama rekan kerja. (5) Kondisi Kerja. (6) Pekerjaan itu Sendiri. (7) Peluang untuk Maju. (8) Penghargaan atau Pengakuan. (9) Keberhasilan. (10) Tanggung Jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja karyawan mengacu kepada Bangun (2012:233-234) sebagai berikut: (1) Jumlah Pekerjaan. (2) Kualitas Pekerjaan. (3) Ketepatan Waktu. (4) Kehadiran. (5) Kemampuan Kerja Sama.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% atau 0,05 (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah valid sebagai pembentuk indikator. Menurut Sugiyono (2016:177) adapun dasar perhitungan sebagai berikut: (a) Jika koefisien antara item yang sama di atas 0,3 dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. (b) Jika koefisien antara item yang sama korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran atau digunakan beberapa kali untuk

melakukan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:133) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan variabel bebas dalam penelitian berjumlah lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017:275) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- KK = Variabel kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan
- K = Kepemimpinan
- b_2 = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja
- LK = Lingkungan kerja
- b_3 = Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja
- MK = Motivasi kerja
- e = Error, gangguan

Uji Asumpsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (KS). Menurut Sujarweni (dalam Yuliana, 2017) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan sebagai berikut: (a) Signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal. (b) Signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi masalah dalam multikolinearitas agar tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan untuk mengetahui multikolinearitas maka dapat merujuk pada nilai dari *variance inflation* (VIF) dan nilai *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Apabila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *tolerance* ≥ 1 , maka akan terjadi adanya multikolinearitas. (b) Apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *tolerance* ≤ 1 , maka tidak akan terjadi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk

mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*. Menurut Sujarweni (dalam Yuliana, 2017) menyatakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Regresi yang tidak heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik data tidak mengumpul, titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (b) Regresi yang heteroskedastisitas jika titik-titik data tidak menyebar, titik data mengumpul membentuk pola tertentu yang teratur, berbentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Ketentuan penerimaan dan penolakan suatu model penelitian adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya. (b) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda adalah nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependent.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), ditentukan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (b) Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan	K ₁	0.792	0.000	Valid
	K ₂	0.845	0.000	Valid
	K ₃	0.699	0.000	Valid
	K ₄	0.835	0.000	Valid
	K ₅	0.709	0.000	Valid
	K ₆	0.808	0.000	Valid
	K ₇	0.723	0.000	Valid
	K ₈	0.834	0.000	Valid

Lingkungan Kerja	LK ₁	0.650	0.000	Valid
	LK ₂	0.770	0.000	Valid
	LK ₃	0.704	0.000	Valid
	LK ₄	0.775	0.000	Valid
	LK ₅	0.759	0.000	Valid
	LK ₆	0.699	0.000	Valid
Motivasi Kerja	MK ₁	0.741	0.000	Valid
	MK ₂	0.780	0.000	Valid
	MK ₃	0.830	0.000	Valid
	MK ₄	0.760	0.000	Valid
	MK ₅	0.787	0.000	Valid
	MK ₆	0.744	0.000	Valid
	MK ₇	0.656	0.000	Valid
	MK ₈	0.826	0.000	Valid
	MK ₉	0.644	0.000	Valid
	MK ₁₀	0.785	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0.806	0.000	Valid
	KK ₂	0.690	0.000	Valid
	KK ₃	0.805	0.000	Valid
	KK ₄	0.756	0.000	Valid
	KK ₅	0.844	0.000	Valid
	KK ₆	0.843	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel bebas antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan semua item pernyataan menghasilkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.907	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.812	Reliabel
Motivasi Kerja	0.910	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.879	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota

Surabaya. Adapun hasil dari pengolahan SPSS untuk uji analisis regresi linier berganda ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	T	Sig.
	Coefficients		
	B		
Konstanta	7.855	2.889	.005
Kepemimpinan (K)	.109	2.039	.046
Lingkungan Kerja (LK)	.064	.892	.376
Motivasi Kerja (MK)	.308	6.986	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3 di atas menjelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

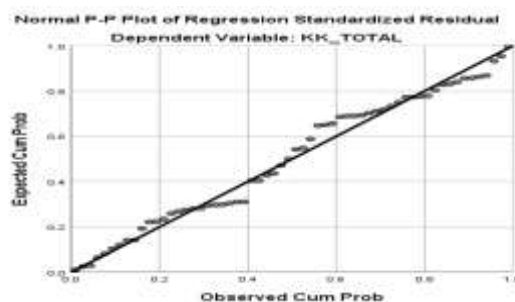
$$KK = 7,855 + 0,109K + 0,064LK + 0,308MK$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta adalah 7,855 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah 0, maka variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya konstan sebesar 7,855. (2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,109. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Yang artinya setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Dinas perhubungan Kota Surabaya sebesar 0,109 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. (3) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,064 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Dinas perhubungan Kota Surabaya sebesar 0,064 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. (4) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,308 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Yang artinya setiap kenaikan variabel motivasi kerja satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Dinas perhubungan Kota Surabaya sebesar 0,308 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu SPSS versi 26.0 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan pada Gambar 2 di atas bahwa hasil grafik plot normal dapat diketahui dari posisi plot yang berada di sepanjang garis 45° , maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dengan pendekatan *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	174.098.553
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.094
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test adalah *signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dapat diartikan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

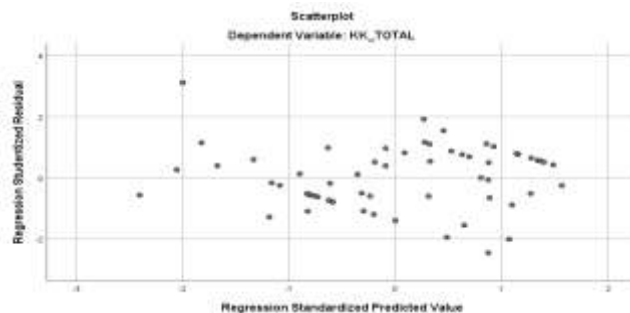
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,967	1,035	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,961	1,041	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,931	1,074	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka dalam persamaan regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolinieritas atau independen, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas lalu apabila *variance* berbeda maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Dapat diketahui dari gambar berikut ini:



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat diketahui bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran pada data tersebut. Hal seperti ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Setelah dilakukannya pengujian tersebut dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar klasik tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji f dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.153	3	70.051	21.936	.000 ^b
	Residual	178.831	56	3.193		
	Total	388.983	59			

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), MK, K, LK

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat *signifikansi* 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 21.936. Tingkat signifikansinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga model analisis yang diajukan peneliti sudah layak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.516	1.787

a. Predictors: (Constant), MK, K, LK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,735 yang artinya adalah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat sebesar 73,5%. Nilai R *Square* sebesar 0,540 yang artinya adalah naik turunnya kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 54% sedangkan sisanya (100%-0,540) sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	T	Sig.
Kepemimpinan (K)	2.039	.046
Lingkungan Kerja (LK)	.892	.376
Motivasi Kerja (MK)	6.986	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui perhitungan uji regresi berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Hasil uji t dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa perhitungan pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan adalah $0,046 < 0,05$. Artinya nilai variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Hasil uji t dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa perhitungan pada tabel 19 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan adalah $0,376 < 0,05$. Artinya nilai variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Hasil uji t dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa perhitungan pada tabel 19 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Artinya nilai variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai uji t signifikan sebesar $0,046 (< 0,05)$. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor utama dalam memberikan pengarahan untuk karyawan pada saat bekerja. Indikator yang dominan dan signifikan dari variabel kepemimpinan adalah penuh energi dengan pernyataan pemimpin saudara selalu menjaga kesehatan secara jasmani maupun rohani, pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan seperti sebelum bertugas mengawali aktifitas dengan apel terlebih dahulu, push up, lari kecil, dan berdoa. Bertujuan agar selamat dalam bertugas, penuh semangat dan tanggung jawab serta selalu humanis dalam melayani

masyarakat maupun sesama rekan kerja. Dan memiliki stabilitas emosi dengan pernyataan pemimpin memiliki sikap tegas, tanggap, konsekuen dalam bertindak, percaya diri dan berjiwa sosial, yang dimana pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya selalu melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawannya, ketika pimpinan mengetahui kesalahan pada diri sendiri atau karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan guna melatih keterampilan kepemimpinan yang dimiliki setiap karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu yang telah dilakukan oleh Kustrianingsih *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan sebesar $0,376 (< 0,05)$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan yang ada secara fisik, sosial, serta psikologis dalam lingkup perusahaan yang mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu. Apabila lingkungan kerja yang dihadapi saat ini disenangi karyawan, maka tugas dan perintah yang diberikan oleh instansi akan terselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan instansi tersebut. Indikator yang dominan serta signifikan adalah hubungan antar rekan kerja dengan pernyataan hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin baik dan harmonis, dimana setiap karyawan harus memiliki jiwa sosial yang tinggi dan kecakapan dalam berbicara guna berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan melayani masyarakat serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan memiliki hubungan yang baik serta harmonis dengan pimpinan, mengingat lingkungan kerja merupakan faktor yang penting guna menunjang kinerja karyawan maka pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya, seperti memberikan fasilitas yang memadai guna memperlancar pekerjaan karyawan, membuka hubungan yang baik antar rekan kerja di lapangan maupun di dalam kantor. Namun indikator yang kurang signifikan adalah sirkulasi udara dalam ruangan masih mendapatkan skor yang terendah, dikarenakan *air conditioning* setiap ruangan harus dimatikan guna pencegahan virus covid-19, sementara karyawan menggunakan kipas angin pribadi dan beberapa jendela dalam kondisi terbuka sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya tidak mampu bekerja maksimal bilamana mendapatkan tugas yang penyelesaiannya berada di ruangan seperti prosedural administrasi, pengelolaan kearsipan perpustakaan, penyusunan laporan pelaksanaan tugas, pengelolaan keuangan, menyusun rencana program sesuai dengan petunjuk teknis, evaluasi dan pelaporan tugas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu yang telah dilakukan oleh Sulistyowati (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t signifikan sebesar $0,000 (< 0,05)$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sendiri adalah daya pendorong guna memicu karyawan dalam bekerja. Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, yang dimana dapat dilihat dari keadaan setiap karyawan, jika ada seseorang yang termotivasi guna mendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan memberikan faktor-faktor penggerak motivasi seperti gaji (*salary*), supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan sesama rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, keberhasilan, dan tanggung jawab. Indikator yang dominan dan signifikan adalah hubungan

sesama rekan kerja dengan pernyataan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yaitu adanya tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya kepada karyawan dengan cara melakukan kerja sama antar tim/individu yang baik sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh suatu instansi guna menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, yaitu antara karyawan dengan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat bertukar pikiran guna menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi di dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Izaak, *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hal ini mengartikan bahwa semakin meningkat kepemimpinan di suatu instansi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, namun sebaliknya apabila kepemimpinan di suatu instansi menurun maka kinerja karyawan semakin rendah. (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hal ini disebabkan sebagian karyawan merasakan kurang nyaman karena *air conditioning* setiap ruangan dimatikan sebagai pencegahan pandemi covid-19, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam kantor Dinas Perhubungan Kota Surabaya. (3) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hal ini mengartikan bahwa semakin meningkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas terdapat beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya, antara lain: (1) Dinas Perhubungan Kota Surabaya diharapkan selalu mengadakan pelatihan peningkatan kepemimpinan melalui pendidikan atau pelatihan yang diadakan oleh instansi atau suatu lembaga. (2) Dinas Perhubungan Kota Surabaya diharapkan mencari cara alternatif untuk mempelancar sirkulasi udara dalam ruangan seperti penambahan *exhaust fan* dan selalu memberikan fasilitas yang terbaik agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya akan terus meningkat. (3) Dinas Perhubungan Kota Surabaya diharapkan selalu meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan dorongan pada karyawan guna menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya sebagai variabel independen ataupun variabel dependen. Agar bisa digunakan untuk perbandingan dengan penelitian ini dan penelitian selanjutnya, agar mendapatkan hasil yang luas.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat keterbatasan yang bisa dikembangkan untuk penelitian selanjutnya, antara lain: (1) Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya antara lain yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. (2) Menggunakan karyawan

Dinas Perhubungan Kota Surabaya untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, sedangkan masih banyak perusahaan atau instansi lain yang bisa dijadikan objek penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Kustrianingsih, R., M. Minarsih, M., M. Hasiolan, B., L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. *Journal of Management*. 2(2). Universitas Pandanaran. Semarang.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi. *Jurnal Orasi Bisnis (7)*: 47-54. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan, S., M. Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Studi Kasus POLSEK Medan Area. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1)*: 71-80. Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara.
- Sulistiyowati, V., A., D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Indomulti Plasindo di Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Prenada Media Group. Jakarta.
- Izaak, F., D., L. Mus, A., R. Mapparenta. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Journal Ekonomika 3(2)*: 15-25. Universitas Muslim Indonesia. Makassar.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis 17(2)*: 135-150. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi). PT. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo., Kolonel Kal., (Purn.). 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima). PT.BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Suadah. Sunaryo, H. ABS, M., K. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus KUD Sari Bumi Bululawang Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen 6(3)*: 125-138. Universitas Islam. Malang.
- Nisya, L., C. Sunuharyo, B., S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Tetap PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis 61(1)*: 145-152. Universitas Brawijaya. Malang.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Priansa, D., J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Pustaka Setia. Bandung.
- Annisa, N., N. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Studi PT. Aston Graphindo Indonesia. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Alfabeta.Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Edisi ke 3. Bandung. CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.