

**PENGARUH *SAFETY CULTURE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
OPERASIONAL DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO),
DAERAH OPERASI (DAOP) 8 SURABAYA**

Dana Natalia Hihika

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
nataliahihika@gmail.com

Riyadi Nugroho

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
riyadi@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh safety culture, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (Daop) 8 Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 pegawai bagian operasional, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa safety culture, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, safety culture memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh safety culture, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan safety culture, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

Kata Kunci: *Safety Culture; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Hal ini juga berlaku pada perusahaan jasa transportasi seperti PT Kereta Api Indonesia Daop 8

Surabaya, khususnya pada bagian operasional yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin kelancaran dan keselamatan perjalanan kereta api. Menurut (Yudiningtyas & Winarko, 2024), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pada sektor transportasi, terutama perkeretaapian, aspek keselamatan menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, penerapan *safety culture* atau budaya keselamatan sangat dibutuhkan. Budaya keselamatan mencerminkan bagaimana sikap, nilai, dan perilaku pegawai dalam menjaga keselamatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnain dkk., 2025) menemukan bahwa *safety culture* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada lingkungan kerja berisiko tinggi. Penelitian lain oleh (Ailidya et al., 2024) juga menyimpulkan bahwa budaya keselamatan yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja serta kinerja pegawai secara signifikan. *Safety culture* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya Lingkungan kerja yang aman dan mendukung pegawai lebih fokus dan produktif dalam bekerja. Menurut (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam praktiknya, lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga hubungan sosial antar pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Anam dkk., 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian lain oleh (Virgiyanti, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non fisik, berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai.

Faktor yang tidak kalah penting ialah motivasi kerja. Menurut (Rendi Pranoto dkk., 2025), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Putri dkk., 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Kurniawan et al., 2020) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya.

Secara umum, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti budaya organisasi (termasuk *safety culture*), lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian (KementerianPUPR dkk., 2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain menyebutkan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Jika dikaitkan dengan kondisi di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, bagian operasional memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko yang cukup tinggi, tuntutan ketelitian, serta tekanan kerja yang besar.

Kondisi ini menuntut adanya budaya keselamatan yang kuat, lingkungan kerja yang mendukung, serta motivasi kerja yang tinggi agar kinerja pegawai tetap optimal. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan seperti potensi kecelakaan kerja, kondisi kerja yang dinamis, serta perbedaan tingkat motivasi antar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa *safety culture*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pada praktiknya masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata di lapangan. Khususnya pada bagian operasional PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi, masih terdapat potensi kecelakaan kerja, dinamika lingkungan kerja, serta variasi tingkat motivasi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan jasa transportasi perkeretaapian. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *safety culture*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh *Safety Culture*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Operasional di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Safety Culture

Safety culture atau budaya keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, terutama pada sektor industri yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Penerapan *safety culture* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Secara umum, *safety culture* dapat diartikan sebagai nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh individu maupun kelompok dalam organisasi yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Budaya ini tercermin dari sejauh mana karyawan memahami, mematuhi, dan menerapkan prosedur keselamatan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Menurut (Sadeghi dkk., 2025), *safety culture* adalah kumpulan nilai, sikap, persepsi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen organisasi terhadap keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan tidak hanya ditentukan oleh aturan, tetapi juga oleh kesadaran dan perilaku karyawan. Selanjutnya, menurut (Al-Mekhlafi dkk., 2025) *safety culture* merupakan budaya organisasi yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama dalam setiap aktivitas kerja, sehingga mampu mengurangi risiko kecelakaan dan kesalahan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Secara umum, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga kondisi nonfisik seperti hubungan kerja dan suasana organisasi. Menurut

(Mediasi, 2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja ini mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, serta fasilitas kerja, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan kerja dan suasana organisasi. (Firman dkk., 2024) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini karena lingkungan yang nyaman dapat memberikan rasa aman dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi menjadi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan. Secara umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang yang mempengaruhi keinginan, arah, dan intensitas dalam bekerja yang akan bekerja giat, disiplin, untuk hasil yang maksimal. (D. G. Saputra et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga dengan seberapa besar usaha yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, menurut (Sa'adah & Fahrudin, 2025), motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Secara umum, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan. Menurut (Riyadil dkk., 2025), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, menurut (Mubarak, 2022), kinerja merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (M. Saputra, 2025), kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengolahan data dalam bentuk angka serta analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yaitu *safety culture*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengumpulan data

menggunakan kuesioner yang telah ditentukan sebelumnya, kemudian diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, serta uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	R tabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,244	0,498	Valid
X1.2	0,244	0,577	Valid
X1.3	0,244	0,552	Valid
X1.4	0,244	0,625	Valid
X1.5	0,244	0,653	Valid
X1.6	0,244	0,516	Valid
X1.7	0,244	0,634	Valid
X1.8	0,244	0,612	Valid
X2.1	0,244	0,534	Valid
X2.2	0,244	0,634	Valid
X2.3	0,244	0,634	Valid
X2.4	0,244	0,696	Valid
X2.5	0,244	0,642	Valid
X2.6	0,244	0,697	Valid
X2.7	0,244	0,620	Valid
X2.8	0,244	0,647	Valid
X2.9	0,244	0,641	Valid
X2.10	0,244	0,570	Valid
X3.1	0,244	0,662	Valid
X3.2	0,244	0,679	Valid
X3.3	0,244	0,654	Valid
X3.4	0,244	0,612	Valid
X3.5	0,244	0,709	Valid
X3.6	0,244	0,710	Valid
X3.7	0,244	0,737	Valid
X3.8	0,244	0,731	Valid
Y1	0,244	0,697	Valid
Y2	0,244	0,757	Valid
Y3	0,244	0,710	Valid
Y4	0,244	0,812	Valid
Y5	0,244	0,635	Valid
Y6	0,244	0,686	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

Dari uji validitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai korelasi setiap butir (r hitung) lebih besar dari r tabel sebesar 0,244. Nilai korelasi yang diperoleh juga tergolong tinggi, berkisar antara 0,498 hingga 0,812, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Safety Culture</i>	,723	8	Realibel
Lingkungan Kerja	,833	10	Realibel
Motivasi Kerja	,850	8	Realibel
Kinerja Pegawai	,811	6	Realibel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

Pada tabel di atas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai alpha yang lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Variabel *Safety Culture* (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0,723, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,833, Variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,850, dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,811. Nilai-nilai tersebut berada pada kategori reliabilitas tinggi, yang berarti setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Multikolinieritas

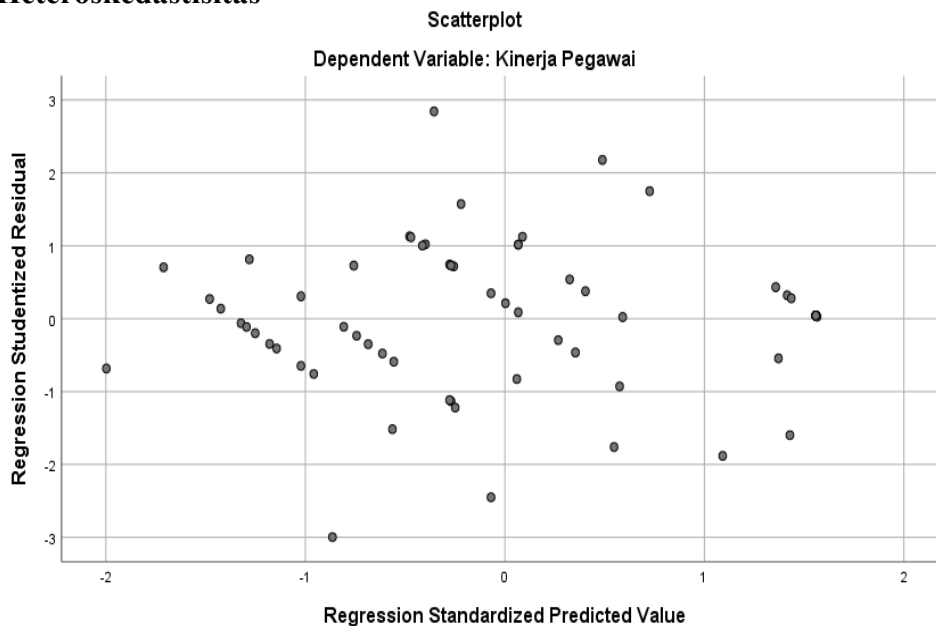
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.835		
	<i>Safety Culture</i>	.354	.514	1.944
	Lingkungan Kerja	.000	.275	3.641
	Motivasi Kerja	.000	.309	3.232

Sumber: data diolah oleh SPSS, 2026

Variabel *Safety Culture* memiliki nilai Tolerance 0,514 dan VIF 1,944, sementara Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance 0,275 dan VIF 3,641, serta Motivasi Kerja menunjukkan nilai Tolerance 0,309 dan VIF 3,232. Nilai-nilai ini menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara independen untuk menjelaskan masing-masing pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah spss v.26, (2026)

Berdasarkan hasil gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dikarenakan titik pada grafik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas tidak membentuk gelombang dan tidak menyempit dan tidak melebar ke satu arah tertentu, dalam riset ini pengujian heteroskedastisitas diperkuat dengan hasil uji glejser

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12082604
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.088
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

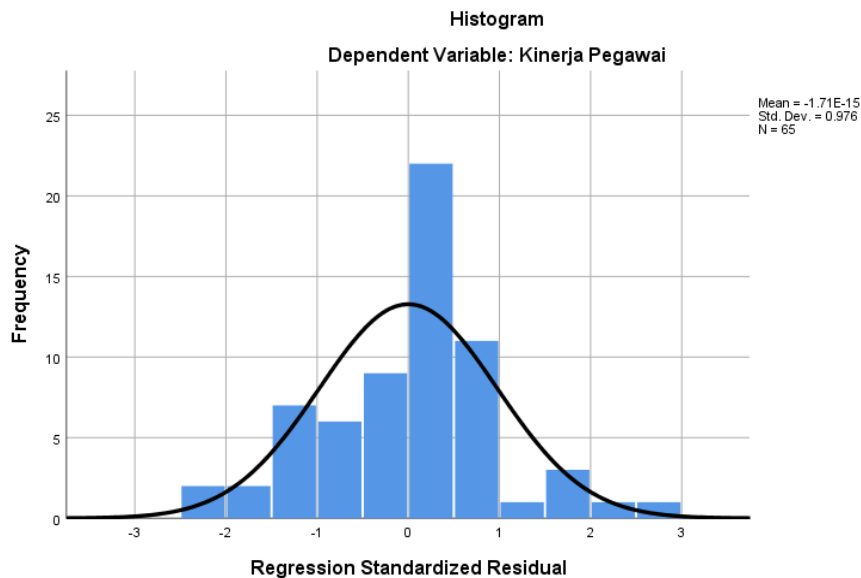
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS, 2026

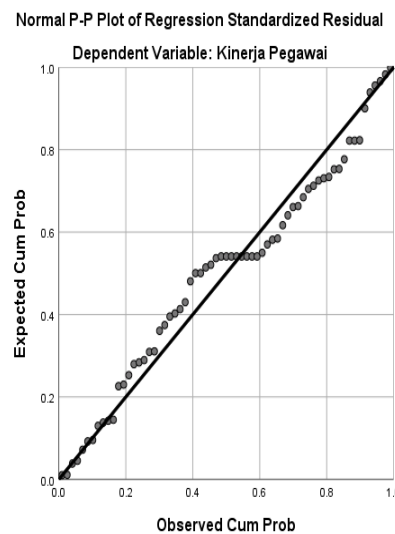
Dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,169. ($0,169 > 0,05$), sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. pengujian normalitas diperkuat dengan histogram dan grafik p-plot normal yang ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data primer, diolah spss v.26, (2026)

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa distribusi data cenderung berada di bagian tengah dan membentuk kurva yang melengkung ke atas menyerupai bentuk lonceng (bell shape). Selain itu, penyebaran data terlihat relatif seimbang antara sisi kiri dan kanan, sehingga tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang ekstrem.



Gambar 3. Kurva Distribusi Data

Sumber: Data primer, diolah spss v.26, (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Penyebaran titik-titik tersebut tidak menunjukkan pola penyimpangan yang berarti dari garis diagonal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0.466	2.229	-
Safety Culture	0.214	0.082	0.224
Lingkungan Kerja	0.358	0.080	0.526
Motivasi Kerja	0.365	0.090	0.449

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Model regresi yang diperoleh dari adalah:

$$Y = 0,466 + 0,214X_1 + 0,358X_2 + 0,365X_3$$

- Konstanta (0,466)
 Nilai konstanta sebesar 0,466 menunjukkan bahwa apabila *Safety Culture*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka nilai dasar Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,466.
- Koefisien X_1 (*Safety Culture*) = 0,214
 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Safety Culture* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,214 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X_2 (Lingkungan Kerja) = 0,358
 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,358 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X_3 (Motivasi Kerja) = 0,365
 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,365 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Tabel 6. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.466	2.229		.209	.835
Safety Culture	.214	.082	.224	2.610	.010
Lingkungan Kerja	.358	.080	.526	4.501	.000
Motivasi Kerja	.365	.090	.449	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS, 2026

1. *Safety Culture* (X1)
 Nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,610. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Safety Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja (X2)
 Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,501. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Motivasi Kerja (X3)
 Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,079. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	271.138	3	90.379	68.571	.000 ^b
Residual	80.400	61	1.318		
Total	351.538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Safety Culture, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, diperoleh nilai F hitung sebesar 68,571. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Safety Culture, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.760	1.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Safety Culture, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Safety Culture* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 77,1%. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,760 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 76,0% variasi kinerja pegawai. Adapun sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai. Nilai R² yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Safety Culture*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Safety Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Penerapan budaya keselamatan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu bekerja lebih optimal dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah.
4. *Safety Culture*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ailidya, U., Ardian, N., & Rahayu, S. (2024). Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1363–1378.
- Anam, K., Suyono, J., Rosyid, A., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 212–228. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.64>
- Azizah, S., & Nugroho, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. *Selekta Manajemen*, 3(1), 202–217. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/37031>
- Azzuhdi, D. H. (2025). Putri Nur Shovia UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA JUNI 2025.
- Binagogik, J. (2024). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen. 11(1), 150–158.
- Birana, F. D., Kasi, J. C., & Alim, A. (2023). *Qualitative Study of the Implementation of Occupational Health and Safety Culture on Employee Performance PT Bahana Prima Nusantara*. 12(August), 256–266. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.256-266>
- Daffa T Alya Radhwa, & Muhammad Danish Al-G. (2024). Meningkatkan Kenyamanan dan Kesejahteraan di Tempat Kerja: Peran Ergonomi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 671–680. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). Strategi Manajemen Waktu Untuk Optimalisasi Efisiensi Dan Kinerja. 1192, 304–317.
- Fashshi, W. Al, & Dudija, N. (2025). The Effect of Safety Culture on Safety Performance through Mediation of Psychosocial Hazards at PT. XYZ. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(4), 1723–1742. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i4.192>
- Fauji, M., & Marayasa, Nyoman, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1654–1662.
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Salsabiella Tarigan, A., & Islam Negeri Sumatera Utara, U. (2023). Hubungan Safety Culture dengan Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- pada Teknologi. *Arrazi: Scientific Journal of Health*, 1, 154–162. <https://journal.csspublishing.com/index.php/arrazi>
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, Vol 12, No(8), 1689–1699.
- Saputra, M. (2025). Determinasi kinerja pegawai: peran motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. *Journal of Management and Sharia Business*, 2(1).
- Wardhana, A. (n.d.). (*PLANNING* , *ORGANIZING* , *LEADING* , *EDISI INDONESIA*).
- Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Management and Business Review*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5645>
- Wenda, K. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Surya. *Journal of Comprehensive Science*, 4(8), 2371–2389. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i8.3514>