

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukannya permasalahan pada evaluasi penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 hingga 2023 yang dimana mengalami fluktuasi. Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang diakibatkan oleh Kepemimpinan yang masih belum terasa kebermanfaatannya bagi perusahaan serta kurangnya Lingkungan Kerja pegawai yang masih belum teroptimalkan dengan baik oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah berjumlah 56 pegawai. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terkait kepemimpinan pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) jika ditinjau dari garis kontinum nilai rata-rata Kepemimpinan adalah sebesar 3,20, Lingkungan Kerja jika ditinjau dari garis kontinum nilai rata-rata sebesar 3,18, Kinerja sebesar 3,02, koefisien determinasi parsial Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 29,07%, terhadap kinerja, koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 24,49%, terhadap kinerja, simultan menunjukkan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,732. Berdasarkan hasil adanya hubungan yang kuat terkait Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Merujuk pada hasil koefisien determinasi 53,6% artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) secara simultan sebesar 53,6%

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja