

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA**

DAOP 7 MADIUN

SKRIPSI



Oleh:

Muhamad Imam Nur Syafi'i

NIM. 401190281

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Syafi'i, Muhamad Imam Nur. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 7 Masiun. **Skripsi.** Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Yunaita Rahmawati, M.Si., Ak.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja karyawan yang profesional maka perlu adanya sebuah motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar kinerja yang di capai sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (spss 25). Pada pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling yang dikumpulkan menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 karyawan PT. KAI DAOP 7 Madiun.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t dengan hasil t hitung variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Nilai T-hitung > T-tabel yaitu (2.957 > 1.98472) dan nilai signifikan (0,004 < 0,05), variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Nilai T-hitung > T-tabel yaitu (3.915 > 1.98472) dan nilai signifikan (0,00 < 0,05). Dan hasil uji f yaitu nilai F-hitung > F-tabel atau 9.961 > 3.089 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sedangkan pengaruh yang di berikan oleh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,870 = 87% dan sisanya 13%.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspitasari Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1.	Muhamad Imam Nur Syafi'i	401190281	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kai Daop 7 Madiun Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kai Daop 7 Madiun.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 04 Mei 2023

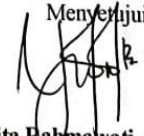
Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, M.E.Y
NIP.197801122006041002



Menyetujui,



Yunaita Rabmawati, M. Si., Ak.
NIP 198406042019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT KAI DAOP 7 Madiun
Nama : Muhamad Imam Nur Syaffi'i
NIM : 401190281
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Muhtadin amri, M.S.Ak.
NIP. 198907102018011001
Penguji I :
Faruq ahmad futaqi, SE., M.E.
NIP. 198311262019031006
Penguji II :
Yunaita rahmawati, M.Si., Ak.
NIP. 198406042019032012

(.....)
(.....)
(.....)

Ponorogo, 23 Mei 2023

Mengesahkan, Dekan Febi IAIN Ponorogo



Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Imam Nur Syafi'i
NIM : 401190281
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT KAI DAOP 7 Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya, saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses melalui laman ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 31 Mei 2023
Pembuat Pernyataan,



Muhamad Imam Nur Syafi'i
NIM 401190281

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Imam Nur Syafi'i

NIM : 401190281

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI DAOP 7 MADIUN.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 04 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,



Muh Imam Nur S

NIM 401190281

ICM
P O N O R O G O

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan pada pakar mengenai istilah kinerja semua punya definisi yang berbeda. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat di nilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki.² Adapun kinerja karyawan itu dipengaruhi dari banyak faktor baik dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kpuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan.³

¹ Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, And Lukman Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan,” *Jurnal Darma Agung* 28, No. 2 (August 1, 2020): 187–210.

² Bactiar Arifudin Husain, Indra Novendri, Denok Sunarsi, Dan Sutrisno, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan | Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,” January 23, 2022.

³ Dr. Mahmudah Enny W., Se., M.Si. , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya : Ubhara Manajemen Press 2019), Hlm 115

Dalam kinerja karyawan yang profesional maka perlu adanya sebuah motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar kinerja yang di capai sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Menurut Maslow dalam Sutrisno motivasi kerja ialah penyajian energi pendorong guna terciptanya semangat kerja individu, supaya mereka berkemauan bekerjasama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan keseluruhan usahanya dalam pencapaian kepuasan bekerja.⁴ Sedangkan menurut Cemal menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Indikator - indikator motivasi kerja karyawan adalah arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

Selain faktor motivasi, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁵ Menurut nitisemito juga mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang

⁴ Devi Ratna Sari, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" (Undergraduate, Stie Pgri Dewantara Jombang, 2023)

⁵ Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, And Muhammad Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8, No. 2 (June 13, 2019): 191–206.

pegawai.⁶ Adapun indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, kemampuan kerja, dan hubungan pegawai antar pegawai.⁷

Berdasarkan pernyataan teori motivasi dimana motivasi yang rendah membuat karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang optimal.⁸ Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sudah banyak para karyawan yang percaya diri terhadap kemampuan dirinya hal ini yang menjadi salah satu faktor utama meningkatnya kualitas kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun.

Berdasarkan pertimbangan lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.⁹ Dalam penelitian yang saya lakukan banyak para karyawan yang kinerjanya sudah baik yaitu di karenakan bukan hanya faktor hubungan antar karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, melainkan faktor lingkungan kerja lainnya sudah tercukupi dengan baik, mulai dari ruangan yang sudah cukup

⁶ Alek, S. Nitisemito. 2008. Manajemen Personalialia, Edisi Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.

⁷ Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, And Siti Chamidah, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun,” *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, No. 1 (April 6, 2020).

⁸ Komang Andi Praditya Maha Putra And I Gde Adnyana Sudibya, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, No. 6 (March 10, 2019): 3618.

⁹ Rizki Afri Mulia And Nika Saputra, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang” 1, No. 1 (2021).

luas, adanya alat-alat penunjang keperluan kerja seperti (komputer, mesin printer, dll), penerangan dan suhu ruangan sudah terpenuhi seperti (lampu, Ac, dll) dan juga kebutuhan penunjang lainnya.¹⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait tentang variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹

Penelitian terdahulu yang terkait tentang variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹²

Pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini menyatakan terdapat perbedaan jumlah sampel, tempat penelitian, waktu penelitian, dan pada penelitian ini berfokus pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan

¹⁰ Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Di Pt. Kai Daop 7 Madiun.

¹¹ Trifena Setiawaty Sinaga And Rahmat Hidayat, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia,” 2020.

¹² Aidil Amin Effendy And Juwita Ramadani Fitria, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk),” 2019.

kinerja karyawan. Sehingga perlu untuk melakukan pengujian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan teori kinerja karyawan dengan yang saya temui di tempat magang berdasarkan hasil observasi pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun. Sehingga menimbulkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terkait dengan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Daop 7 Madiun”*.

B. Rumusan masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Daop 7 Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Daop 7 Madiun?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Daop 7 Madiun?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada jasa PT. Kereta Api Daop 7 Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Daop 7 Madiun.

3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Daop 7 Madiun.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan maupun wawasan yang bernilai ilmiah di ilmu Ekonomi Syariah pada umumnya, Selain itu memberikan kajian tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi dunia akademik

Sebagai sumbangan pemikiran bagi Institut selaku lembaga pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah terutama mengenai mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. Kereta Api yang ada di kota Madiun untuk memberi masukan dan saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja para karyawan di PT. KAI DAOP 7 Madiun.

E. Sistematika pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran dan untuk mempermudah analisis materi dalam penulisan penelitian ini, maka penulis membagi penelitian ini menjadi empat sub bab yang mempunyai pembahasan sendiri yang saling berkaitan satu dengan lainnya, di antaranya yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan kajian teori kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja. Serta hasil peneliti

terdahulu yang relevan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian sebagai dasar untuk menjawab permasalahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun yang di jadikan objek oleh peneliti.

BAB IV

PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dari pembahasan proposal ini. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang di tujukan kepada penulis sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya serta daftar pustaka.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang artinya merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Menurut Robbins Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang di harapkan berupa sesuatu yang optimal.¹³ Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Menurut Timpe, kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.¹⁵

Berdasarkan pengetahuan dari beberapa ahli bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan untuk memenuhi target perusahaan sesuai waktu yang telah di tetapkan. Adapun faktor-

¹³ Tjong Fei Lie Dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner”, *Jurnal Agora*, Vol. 6, No. 1, (2018) Hal 2.

¹⁴ Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, And I. Wayan Bagia, “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia* 7, No. 1 (April 18, 2019): 33–41.

¹⁵ Maulida Nurhidayati And Sovia Zahrianti Erika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun),” *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, No. 2 (December 29, 2020): 99, <https://doi.org/10.31602/Iqt.V6i2.3559>.

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut¹⁶ :

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

¹⁶ Dr. Mahmudah Enny W., Se., M.Si. , Manajemen Sumber Daya Manusia (Surabaya : Ubhara Manajemen Press 2019), Hlm 115

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

f) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

g) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

h) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

i) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

k) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

l) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

m) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

c. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁷ Sehingga kinerja karyawan dapat di artikan sebagai hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan. Penjelasan tersebut telah di jelaskan dalam islam pada (Qs An.Nahl : 93)

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتُسْئَلُنَّ
عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Walau syā`allāhu laja'alakum ummataw wāḥidataw wa lākiy
yuḍillu may yasyā`u wa yahdī may yasyā`, wa latus`alunna
'ammā kuntum ta'malun*

Artinya :

Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu

¹⁷ Rivai, Veitzhal Dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

d. Indikator kinerja karyawan

Dimensi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja sebagai berikut :¹⁸

¹⁸ Robbins, Stephen P, 2001. Perilaku Organisasi Hal.260

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Menupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Mempakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instans dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tidak akan melakukan pekerjaan lain sebelum pekerjaan yang satunya terselesaikan.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi di definisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.¹⁹

¹⁹ Syaiful Bahri And Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, No. 1 (April 9, 2017)

Menurut Maslow motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuai atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.²⁰ Sedangkan menurut Rivai Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.²¹

Motivasi kerja ialah penyajian energi pendorong guna terciptanya semangat kerja individu, supaya mereka berkemauan bekerjasama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan keseluruhan usahanya dalam pencapaian kepuasan bekerja.²² Cemal menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.²³

Dapat di artikan bahwa motivasi kerja ialah satu sikap yang memengaruhi keadaan fisik serta kepercayaan diri guna meningkatkan kualitas kerja individu supaya memaksimalkan kinerja seseorang sehingga tercapainya tujuan, visi, serta misi

²⁰ Wikan Budi Utami, "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 03 No. 02, (2019), Hal 126.

²¹ Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Hal. 837.

²² Devi Ratna Sari, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" (Undergraduate, Stie Pgri Dewantara Jombang, 2023)

²³ Cemal, Zehir., Busra Muceldili., Dan Songul Sehir. (2012). The Moderating Effect Of Ethical Climate On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Large Companies In Turkey. *Journal Social And Behavioral Sciences*, 5(8): 734-743.

perusahaan. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi

faktor-faktor motivasi di bagi menjadi 2 faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern²⁴ :

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor –faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab.

²⁴ Rini Astuti And Suhendri, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama,” *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen* 5, No. 2 (2019)

f) Peraturan yang fleksibel.

Selain itu dalam islam sudah di jelaskan terkait tentang faktor motivasi kerja yang di jelaskan dalam surah al-jumu'ah ayat 10 :²⁵

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

fa izaah qudhiyatish-sholaatu fangtasyiruu fil-ardhi wabtaghuu ming fadhillaahi wazkurulloha kasirol la'allakum tuflihuun.

Artinya :

"Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah 62: Ayat 10)

M

enurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia di bumi ini memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.²⁶

²⁵ Al Aqur'an

²⁶ Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), 37.

c. Tujuan motivasi

tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut saydam yaitu :

27

- a) Mengubah perilaku karyawan seperti keinginan perusahaan.
- b) Meningkatkan gairah serta semangat kerja.
- c) Meningkatkan disiplin kerja.
- d) Meningkatkan prestasi kerja.
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut teori Maslow adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Semakin sejahtera seseorang maka akan presentase pendapatannya untuk membeli makanan.

²⁷ Musarifah Ikhwana And Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01," *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* 1, No. 2 (December 23, 2021): 217–32, <https://doi.org/10.21154/Niqosiya.V1i2.286>.

2) Memperkecil Kebutuhan Rasa Aman (*Safety And Security Needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Keamanan secara fisik akan menyebabkan diperolehnya rasa aman secara psikis, karena konsumen tidak merasa was-was dan khawatir serta terancam jiwanya dimana saja ia berada.²⁸

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang dan keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial.

4) Kebutuhan Ego/Pengakuan (*Esteem Needs*)

Pada kebutuhan ini mencakup pada keinginan seseorang untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. dan juga bertalian dengan program pelatihan (*achievement motivation*), dorongan untuk berprestasi. Manusia juga memiliki ego yang kuat

²⁸ Ibid, 28.

untuk bisa mencapai karir yang lebih baik untuk dirinya maupun orang lain. Bahkan seorang individu ingin dikenali sebagai orang yang sukses.²⁹

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.³⁰

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.³¹

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Heizer dan Render menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja

²⁹ Sumarwan, Perilaku Konsumen, 28.

³⁰ Fahmi, Perilaku Organisasi, 109.

³¹ Maludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2 (2019) Hal 2.

dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.³²

Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.³³ Sedangkan menurut Bambang Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.³⁴ Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika semangat kerja karyawan meningkat, maka produktivitas karyawan juga meningkat. Jika hal ini dapat berjalan dengan baik, maka pencapaian tujuan bisnis akan berjalan dengan baik dan lancar.

³² Lyta Lestary And Harmon Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, No. 2 (2017): 94–103,

³³ Alek, S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.

³⁴ Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, Ub Press.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor- faktor lingkungan kerja menurut Agus Ahyari terdiri dari sebagai berikut :³⁵

1) Pelayanan Karyawan

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

3) Hubungan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu

³⁵ H Nizar Hamdi, "Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram" *Jurnal Valid* Vol 10, No. 2 (2013) Hal 32.

juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan seperti :³⁶

1) Faktor internal pegawai

yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan , keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan internal organisasi

yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasidan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja

³⁶ Ronal Donra Sihaloho, Dan Hotlin Siregar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281

pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto indikator lingkungan kerja meliputi :³⁷

- 1) Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

³⁷ Maludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2 (2019) Hal 2.

- 6) Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Study Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian	persamaan	perbedaan
1	Hendri Sembirin, (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Sinarmas Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Sinarmas Medan.	Penelitian menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya
2	Jufrizen, dan Fadila Puspita Aji (2021)	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini menggunakan variabel teikat yang sama yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

		<p>melalui motivasi kerja.</p>	<p>karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT</p>	<p>data yang di gunakan uji regresi linier berganda.</p>	
--	--	--------------------------------	--	--	--

			Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.		
3	Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019)	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.	Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan juga menggunakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya
4	Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh	Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama menggunakan variabel bebas	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

	M.Kurniawan (2019)		positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	yaitu variabel motivasi dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	
5	Yayan Januari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang kuat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap	Penelitian menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

			peningkatan kinerja karyawan.		
6	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.	Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan juga menggunakan variabel terikat yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan tempat penelitian yang sama yaitu pada PT. Kereta Api Indonesia.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya .
7	I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2019)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi di lpd desa adat kerobokan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD	Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu variabel kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

			Desa Adat Kerobokan.		
8	Akbar, Heri Irawan, Ansar, dan Siti Sumayah Dahlan (2022)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perdagangan kota makassar.	Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. Kemudian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota. Makassar sebesar 0,292.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja Dan teknik analisis data yang di gunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

			<p>Serta Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.</p>		
9	<p>Anggreany Hustia (2020)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang beberapa simpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi, yaitu: pertama, ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya</p>

			<p>Pola Sehat Palembang).</p> <p>Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).</p> <p>Ketiga, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).</p> <p>Keempat, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).</p>		
10	Bheno Benjiro Falah	Pengaruh motivasi dan	Hasil dari penelitian ini yaitu dapat	Penelitian menggunakan variabel bebas	Perbedaan dalam penelitian ini

	Zayd, Habiburrahman (2022)	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Aya pujian pratama pada masa covid-19	diketahui bahwa terdapat titik lemah dinamika kerja di atas indikator kebutuhan untuk memastikan bahwa kebutuhan akan rasa aman dapat diatasi dengan adanya dana pensiun. usia, indikator kebutuhan sosial, terlihat dari kurangnya interaksi antar karyawan di tempat kerja, hal ini dapat diatasi dengan mengatur kunjungan atau preferensi dengan karyawan sehingga hubungan antar karyawan meningkat.	yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	yaitu lokasi penelitiannya
11	Natalia susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Divisi	Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel motivasi dan sama-sama menggunakan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

		Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	penjualan PT. Rembaka.	variabel terkait yaitu variabel kinerja karyawan.	
12	Solihatun, Akhmad Darmawan, dan Fatmah Bagis (2021)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi	Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan juga lokasi penelitiannya .s

			PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi.		
13	Jus Samuel Sihotang (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kppn bandar lampung	Hasil penelitian melalui paparan hasil analisis data, simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Namun, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Bandar Lampung. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja	Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya

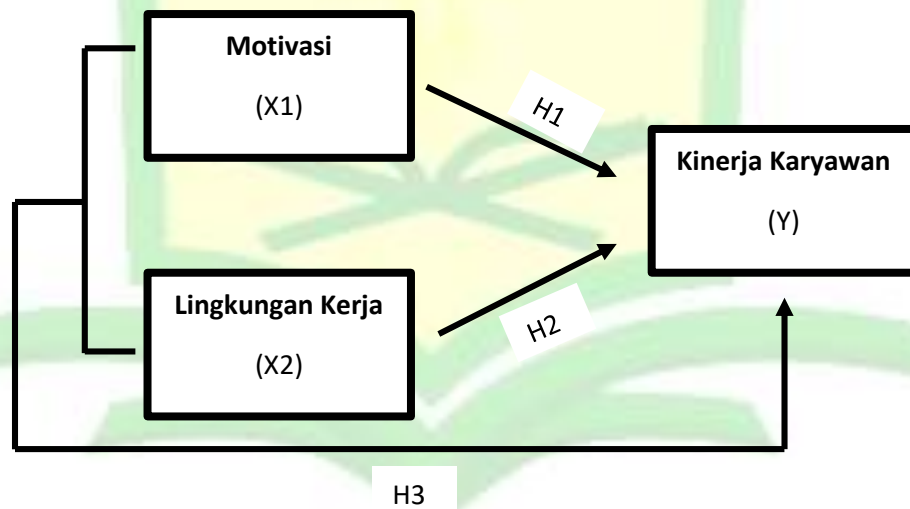
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Bandar Lampung.		
14	Dwi Yoga, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Roby Setiadi, dan Nur Khojin (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Dan Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes.	Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya
15	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi Dan	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil	Persamaan pada penelitian ini yaitu	Perbedaan dalam penelitian ini

		<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics.</p>	<p>menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel motivasi dan juga menggunakan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Dan teknik analisis data yang di gunakan uji regresi linier berganda.</p>	<p>yaitu lokasi penelitiannya</p>
--	--	---	--	--	-----------------------------------



C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pemaparan dari tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt kai daop 7 madiun. Dalam penelitian ini, diketahui ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas adalah motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan pada pt kai daop 7 madiun. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan :



= Variabel Bebas Dan Variabel Terikat



= Pengaruh Parsial



= Pengaruh Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari hipo (dibawah, lemah) dan tesis (kebenaran). Berdasarkan kedua akar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Kebenaran hipotesis lemah karena kebenaran diuji hanya pada tataran teoritis. Namun, agar hipotesis menjadi benar, harus diuji dengan data yang terkumpul.³⁸ Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam sebuah kalimat. Suatu hipotesis dianggap tentatif karena jawabannya masih merupakan dugaan berdasarkan teori yang relevan tetapi belum berdasarkan informasi aktual yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁹ Hipotesis disajikan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya.⁴⁰

³⁸ Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 99.

³⁹ Sugiyono, *Fmetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016), 64.

⁴⁰ Ismail Nurdin, & Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 133.

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berfikir tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 7 MADIUN

Ha1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada Pt kereta api indonesia daop 7 madiun

Ho1 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt kereta api indonesia daop 7 madiun

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 7 MADIUN

Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt kereta api indonesia daop 7 madiun

Ho2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt kereta api indonesia daop 7 madiun

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 7 MADIUN

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pt kereta api indonesia daop 7 madiun

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pt kereta api indonesia daop 7 madiun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini terkait dengan pengaruh hubungann interpersonal dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Berdasarkan tujuanya, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Arikunto metode penelitian kuantitatif deskriptif adalah sebuah metode yang menggambarkan suatu keadaan dengan menggunakan angka sebagai alat untuk mengumpulkan data, penafsiran data, dan hasilnya.⁴¹ Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Dan juga melakukan observasi secara langsung ke tempat tersebut dengan tujuan mendapat informasi sebanyak-banyaknya.

B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini menjadi dua macam yaitu variabel terikat yang diberi symbol “Y” dan variabel

⁴¹ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 12.

bebas yang diberi symbol “X”. Variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun, sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian dan definisi operasional sebagai berikut :

- a) Variabel bebas : Motivasi dan Lingkungan Kerja.
- b) Variabel terikat : Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun.

2. Devinisi operasional

Adapun definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Devinisi Operasional

Variable	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X ₁)	Motivasi kerja adalah satu sikap yang memengaruhi keadaan fisik serta kepercayaan diri guna meningkatkan kualitas kerja individu supaya memaksimalkan kinerja seseorang sehingga tercapainya tujuan, visi, serta	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisologis • Kebutuhan rasa aman • Kebutuhan sosial • Kebutuhan ego/pengakuan

	misi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan aktualisasi diri
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan karyawan • Tingkat kebisingan • Peraturan kerja • Penerangan • Sirkulasi udara • Keamanan lingkungan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah <i>outcome</i> yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian • Komitmen kerja

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Yang bergerak pada bidang usaha jasa transportasi. PT. KAI DAOP 7

Madiun adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia wilayah Madiun.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Sugiyono berpendapat populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Dalam penelitian penelitian ini populasi yang di gunakan yaitu karyawan yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun yang berjumlah sebanyak 300 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dianggap sebagai sumber data yang penting untuk mendukung penelitian.⁴³ Menurut Ali mengatakan bahwa sampel penelitian merupakan sebagian besar yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap dapat mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil menggunakan teknik tertentu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *probability sampling* merupakan suatu teknik

⁴² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 73.

⁴³ Ibid, 81.

penarikan sampel yang mendasarkan diri bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih sebagai sampel sehingga hasil dari penelitian dapat digunakan untuk memprediksi suatu populasi.⁴⁴

Adapun teknik pengambilan sampel dengan cara *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersamasama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁴⁵ Dikatakan sampel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Syarat untuk dapat dilakukan teknik simple random sampling adalah anggota populasi tidak memiliki strata sehingga relative homogeny dan adanya kerangka sampel merupakan daftar elemenelemen populasi yang dijadikan dasar untuk pengambilan sampel.⁴⁶ *Random sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁴⁷

Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

⁴⁴ Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2019), 199-120.

⁴⁵ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2013), 111.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 122.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatis, Kuantitatif Dan R&D*, 120.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{300}{1+300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{3,01}$$

$n = 99,6$ di bulatkan menjadi 100 responden.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian survei yaitu peneliti mengumpulkan data dengan cara mengelola kuesioner yang sudah disebar kepada sampel. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.⁴⁸

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁹ Data yang dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini mengenai tanggapan responden yaitu karyawan pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

⁴⁸ Uhar Saharsaputra, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan (Bandung: Refika Aditama, 2014), 42.

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif (Bandung: Alfabeta, 2018), 90.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini teknik observasi yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan menyediakan beberapa alternatif jawaban. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh leader dan karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun .

F. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya meneliti merupakan kegiatan melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang tepat dan baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁵⁰

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.⁵¹ Pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert meliputi 3 variabel yaitu motivasi , lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

⁵⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 172.

⁵¹ Sugiyono, Metode Penelitian, 142.

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁵²

Untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan skala Likert jawaban. Dengan nilai masing-masing sebagai berikut:⁵³

Sangat Tidak Setuju (STS)	skor 1
Tidak Setuju (TS)	skor 2
Setuju (S)	skor 3
Sangat Setuju (SS)	skor 4

Peneliti memilih menggunakan modifikasi Likert dengan empat skala dikarenakan untuk menghilangkan kelemahan dalam skala tingkat. Kelemahan tersebut diantaranya:

- a) Kategori *Undeciden* (ragu-ragu) mempunyai arti ganda. Bisa diartikan belum dapat memutuskan atau member jawaban (menurut konsep aslinya). Kategori jawaban ganda arti tersebut tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrument.
- b) Dengan adanya jawaban ditengah dapat menimbulkan, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan pendapat responden, kearah setuju maupun tidak setuju. Jika disebabkan jawaban itu maka akan menghilangkan banyak

⁵² Sadu Siyoto And M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Muda Publishing, 2015), 67–68.

⁵³ Sutrisno Hadi, *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes Dan Skala Nilai* (Yogyakarta: Fp Ugm, 1991), 9.

data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari responden.⁵⁴

G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1. Teknik pengolahan data

Pada teknik pengolahan dan analisis data ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS karena penelitian ini melalui data melalui data dan angka-angka yang diolah menggunakan metode ini. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti sebagai teknik analisis data untuk mendapat jawaban terkait masalah yang terjadi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan diolah melalui program SPSS.

2. Analisis data

Penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif.⁵⁵ Metode yang

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142.

⁵⁵ Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo*, (Tulungagung : Iain Tulungagung, 2015), 61.

digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Ada beberapa uji yang berkaitan dengan analisis regresi, yaitu:⁵⁶

a. Pengujian instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁷

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat output pada *Cornbach Alpha* pada kolom *Correlate Item-Total Correlation* dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor total indikator.⁵⁸ Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut valid, dan sebaliknya.⁵⁹

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁶⁰ Adapun cara yang digunakan untuk menguji

⁵⁶ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felichia, 2016), 94

⁵⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*, Edisi 9 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 51.

⁵⁸ *Ibid.*, 55

⁵⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 192.

⁶⁰ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*, 45.

reliabilitas *kuesioner* dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cornbach Alpha*. Untuk mengetahui *kuesioner* tersebut sudah reliabel atau tidak, bisa dengan bantuan *software* SPSS 25. Menurut Ghozali, jika nilai *Cornbach Alpha* lebih dari 0,60, instrumen tersebut dianggap reliabel.⁶¹

b. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas menentukan apakah distribusi data (pola) normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik parametrik digunakan jika data terdistribusi secara normal. Sedangkan uji statistik non-parametrik digunakan jika data tidak terdistribusi normal.⁶² Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji statistik yang digunakan pada uji normalitas ini.⁶³ Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini yaitu jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal sedangkan jika nilai $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi secara normal.⁶⁴

⁶¹ Sofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17* (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2016), 164.

⁶² Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2012), 153.

⁶³ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 38.

⁶⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 66.

2) Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah anggota observasi yang diurutkan berdasarkan waktu dan lokasi. Tidak terjadi data yang autokorelasi merupakan model regresi yang baik. *Durbin Watson* digunakan dalam prosedur pengujian ini (*test DW*). Pengambilan keputusan pada pengujian *Durbin Watson* yaitu:

- a) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- c) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.⁶⁵

3) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel

⁶⁵ Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program Sps/Lisrel Dalam Penelitian* (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2015), 144.

bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- b) Menganalisis korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolieritas.
- c) Multikolieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.
- d) Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendeteksi nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.⁶⁶

4) Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang homoskeastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Salah satu cara untuk melihat adanya problem hetrokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRES) dengan residualnya (SRESID).⁶⁷ Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

⁶⁶ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 119.

⁶⁷ Wijaya, 124.

c. Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu *independent variable* terhadap *dependent variable*.⁶⁸. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Analisis Regresi linier berganda Untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier Sederhana. Regresi linier Sederhana hanya memiliki satu peubah X yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas Y.

d. Uji hipotesis

1) Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satuan variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

⁶⁸ Wijaya, 99.

dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).
Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:
67 1) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima. 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan: (1) Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. (2) Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

2) Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat uji ini tepat untuk analisis regresi berganda.⁶⁹

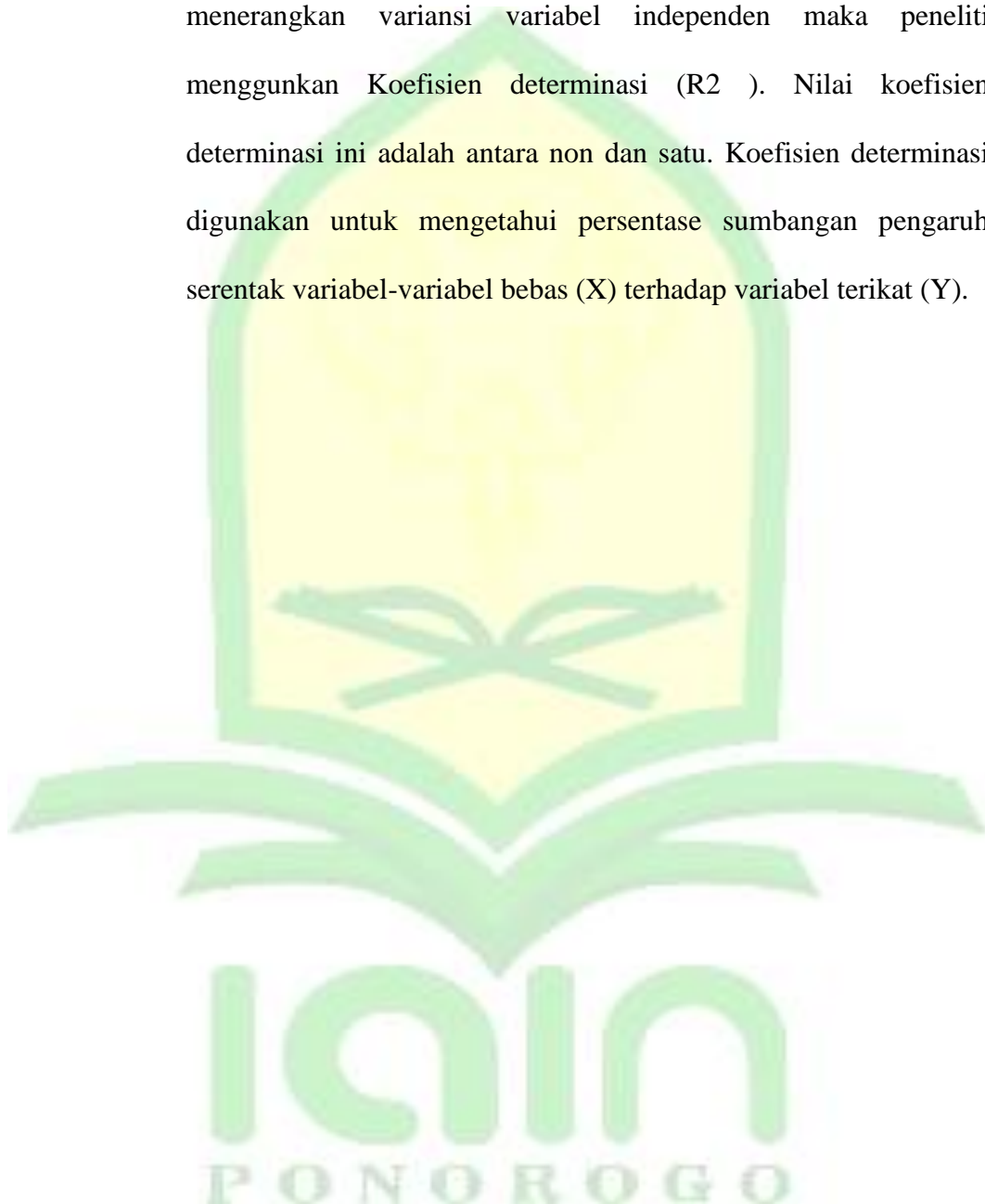
e. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari *dependent variable* bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari *independent variable*. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi *dependent variable*. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi

⁶⁹ Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Hlm.120

akan semakin baik kemampuan *independent variable* dalam menjelaskan *dependent variable*.⁷⁰

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen maka peneliti menggunakan Koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



⁷⁰ Albert Kurniawan Purnomo, *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan Ibm Spss* (Surabaya: Cv Jakad Publishing, 2019), 31.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah

Kehadiran Kereta Api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan Kereta Api di Desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlouze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju Desa Tanggung (26 km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan Kereta Api antara Kemijen-Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang-Surakarta (110 km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan Kereta Api di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara tahun 1864-1900 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 km, tahun 1870 menjadi 110 km, tahun 1880 mencapai 405 km, tahun 1890 menjadi 1.427 km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan Kereta Api juga dilakukan di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan Kereta Api sepanjang 47 km antara Makasar-Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujungpandang-Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan di Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan Kereta Api Pontianak-Sambas (220 km) sudah diselesaikan. Demikian juga di Pulau Bali dan Pulau Lombok, pernah dilakukan studi pembangunan jalan Kereta Api.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan Kereta Api di Indonesia mencapai 6.811 km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan Kereta Api di sana.

Jenis jalan rel Kereta Api di Indonesia semula dibedakan dengan lebar sepur 1.067 mm; 750 mm (di Aceh) dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan tram kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942-1943) sepanjang 473 km, sedangkan jalan Kereta Api yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah-Cikara dan 220 km antara Muaro-Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan Kereta Api Muaro-Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusha.

Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muaro-Pekanbaru.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan Kereta Api yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998. Dengan status barunya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi pada laba. PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT KAI (Persero) atau "Perseroan" adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan

kereta api di Indonesia. Untuk tetap menjalankan sebagian misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana Public Service Organization (PSO).⁷¹

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Visi diartikan sebagai rangkaian kalimat yang menyatakan impian, cita-cita, nilai, dan masa depan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan misi adalah kalimat penjabaran mengenai tindakan yang akan dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan visinya di masa depan. Visi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. PT KAI mempunyai visi sebagai penyedia jasa Kereta Api yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

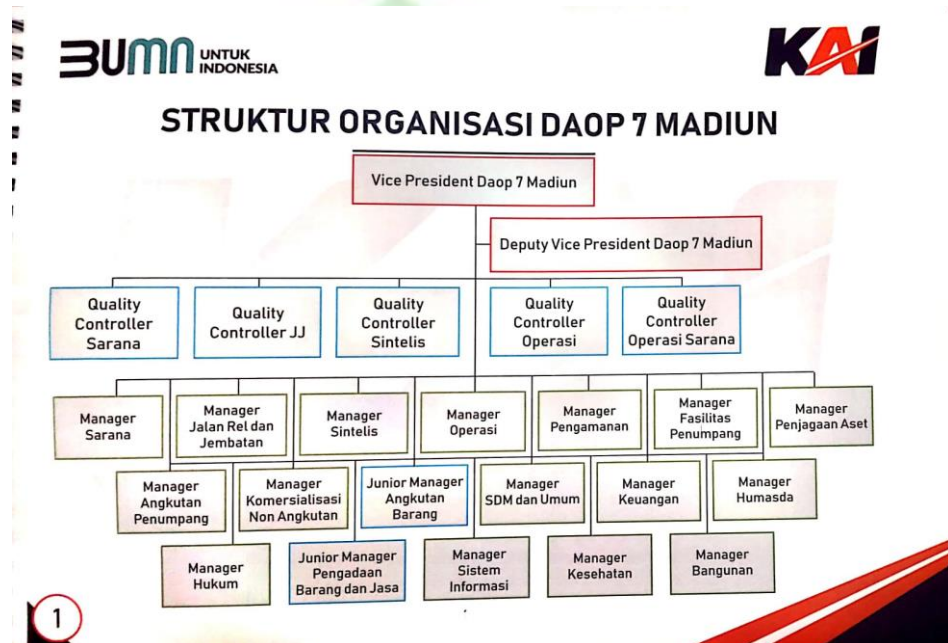
b. Misi

- 1) misi untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 2) Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia infrastruktur dan teknologi
- 3) Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai

⁷¹ Buku Sejarah Pt. Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun.

dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.⁷²

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur organisasi

4. Job Deskripsi

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Direksi Nomor PER.U/KO.104/VII/5/KA-2017 tentang Organisasi dan Tata Laksana Daerah Operasi 7 Madiun yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Direksi Nomor:

- a. PER.U/KO.104/IX/10/KA-2017;
- b. PER.U/KO.104/VIII/1/KA-2018;
- c. PER.U/KO.104/IV/7/KA-2019;
- d. PER.U/KO.104/VII/4/KA-2020;

⁷² Buku Pedoman Pt. Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun.

e. Dan PER.U/KO.104/XI/5/KA-2020,

diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan huruf a dan huruf d Pasal 12 diubah, sehingga Pasal 12 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

Dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya, Manager SDM dan Umum Daerah Operasi 7 Madiun dibantu oleh:

- a. Assistant Manager Sumber Daya Manusia (SDM), yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan SDM meliputi perencanaan kebutuhan SDM, administrasi dan sistem informasi SDM, pembinaan/pengembangan, pelatihan, sertifikasi dan pengendalian/evaluasi kinerja SDM serta pelaksanaan perhitungan seluruh biaya pekerja selain upah dan penyusunan program pengendalian biaya pekerja; Dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya, Assistant Manager SDM dibantu oleh Junior Supervisor Sistem Informasi Pekerja yang mempunyai tugas:

- 1) Entri dan pembaruan data pendapatan selain upah, transaksi kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, dan tunjangan pekerja berikut analisa dan laporannya apabila belum terbackup di payroll sebagai dampak dari mutasi keluarga dan mutasi jabatan;

- 2) Menyiapkan laporan:
 - a) biaya pekerja selain upah; dan
 - b) data kekuatan pekerja;
 - 3) Melakukan masukan dan pembaruan data pekerja meliputi usulan penghargaan, hukuman disiplin, ucapan terima kasih dari Direksi, pensiun, mutasi keluarga dan mutasi jabatan;
- b. Assistant Manager Kerumahtanggaan dan Protokoler, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan kegiatan kerumah tanggaan dan protokoler di lingkungan Kantor Daerah Operasi 7 Madiun, pengaturan transportasi (pool mobil) dan akomodasi, pengadaan perlengkapan dan keperluan kantor serta alat tulis kantor (ATK), pencatatan barang-barang inventaris, pengelolaan dan pengawasan griya karya di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun;
- c. Senior Supervisor Dokumen, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan dokumen perusahaan dan keputakaan meliputi nota/surat menyurat dinas baik internal maupun eksternal, surat keputusan, instruksi, maklumat, surat edaran, kontrak, peraturan perundang-undangan terkait perkeretaapian, peraturan-peraturan dinas dan peraturan relevan lainnya serta penatausahaan arsip dan pusat arsip;

d. Kepala Kantor Pelayanan Warta mempunyai tugas melaksanakan pelayanan operasi sarana telekomunikasi, memproses dan melaksanakan pemberian informasi/telegram.

2. Ketentuan Pasal 15 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15 Manager Keuangan terdiri atas:

- a. Assistant Manager Anggaran dan Akuntansi;
- b. Assistant Manager Keuangan dan Pajak; dan
- c. Junior Manager Penagihan.

3. Diantara Pasal 15 dan Pasal 16 disisipkan 3 (tiga) Pasal, yakni Pasal 15A, Pasal 15B, dan Pasal 15C sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15A

Assistant Manager Anggaran dan Akuntansi mempunyai tugas:

- a. Mengoordinasi penyusunan rencana kerja anggaran tahunan;
- b. Melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran.
- c. Melaksanakan pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan.

Pasal 15B

1. Assistant Manager Keuangan dan Pajak mempunyai tugas:

- a. Mengelola administrasi keuangan, verifikasi, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga dan selain upah pekerja,

penyelesaian dokumen analisa, tata usaha keuangan, dan administrasi pelaksanaan kas kecil;

- b. Melaksanakan tata laksana dan tata usaha perbendaharaan; dan
- c. Melaksanakan hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Assistant Manager Keuangan dan Pajak dibantu oleh beberapa Junior Supervisor Pendapatan yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendapatan angkutan penumpang dan/atau angkutan barang yang tidak bisa disetorkan oleh pelanggan melalui virtual account dari bank, yang meliputi kegiatan verifikasi penerimaan kas dari pendapatan, penyetoran, dan pencatatannya di stasiun sesuai wilayah kerjanya.

Junior Supervisor Pendapatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari:

- a. Junior Supervisor Pendapatan Madiun, berkedudukan di Stasiun Madiun yang mengelola pendapatan pada:
 - 1. Stasiun Madiun (Mn);
 - 2. Stasiun Walikukun (Wk);

3. Stasiun Kedunggalar (Kg);

4. Stasiun Ngawi (Ngw);

5. Stasiun Geneng (Gg);

6. Stasiun Magetan (Mag);

7. Stasiun Babadan (Bbd);

8. Stasiun Caruban (Crn);

9. Stasiun Saradan (Srd);

10. Dan stasiun Bagor (Bgr);

b. Junior Supervisor Pendapatan Kertosono, berkedudukan di Stasiun Kertosono yang mengelola pendapatan pada:

1. Stasiun Kertosono (Kts);

2. Stasiun Nganjuk (Nj);

3. Stasiun Sukomoro (Skm);

4. Stasiun Baron (Brn);

5. Stasiun Purwoasri (Pwa);

6. Stasiun Papar (Ppr);

7. Stasiun Minggiran (Mgn); dan

8. Stasiun Susuhan (Ss);

c. Junior Supervisor Pendapatan Kediri, berkedudukan di Stasiun Kediri yang mengelola pendapatan pada:

1. Stasiun Kediri (Kd);

2. Stasiun Ngadiluwih (Ndl);

3. Stasiun Kras (Krs);
 4. Stasiun Ngujang (Njg);
 5. Stasiun Tulungagung (Ta); dan
 6. Stasiun Sumbergempol (Sbl);
- d. Junior Supervisor Pendapatan Blitar, berkedudukan di Stasiun Blitar yang mengelola pendapatan pada:
1. Stasiun Blitar (Bl);
 2. Stasiun Ngunut (Nt);
 3. Stasiun Rejotangan (Rj);
 4. Stasiun Garum (Grm); dan
 5. Stasiun Talun (Tal);
- e. Junior Supervisor Pendapatan Jombang, berkedudukan di Stasiun Jombang yang mengelola pendapatan pada:
1. Stasiun Jombang (Jg);
 2. Stasiun Sembung (Smb);
 3. Stasiun Peterongan (Ptr);
 4. Stasiun Curahmalang (Crm).
2. Junior Supervisor Pendapatan mempunyai tugas pengelolaan pendapatan angkutan penumpang dan/atau angkutan barang yang tidak bisa disetorkan oleh pelanggan melalui virtual account dari bank, yang meliputi kegiatan verifikasi penerimaan kas dari pendapatan, penyetoran, dan pencatatannya di stasiun sesuai wilayah kerjanya

Pasal 15C

Junior Manager Penagihan mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penagihan atas piutang angkutan penumpang, angkutan barang, komersialisasi aset, dan piutang lainnya selain tagihan pemerintah;
 - b. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi efektifitas penagihan;
 - c. Melaksanakan rekonsiliasi atas penerbitan tagihan dengan unit terkait secara berkala; dan
 - d. Melaksanakan tata usaha administrasi dan laporan piutang (aging schedule).
4. Ketentuan Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60, Pasal 61, Pasal 62, Pasal 63, dan Pasal 64 pada Bagian Kesebelas diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Kesebelas

Bagian Pengamanan

Pasal 57

1. Bagian Pengamanan Daerah Operasi 7 Madiun dipimpin oleh Manager Pengamanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Vice President.
2. Manager Pengamanan mempunyai tugas memastikan terjaminnya keselamatan, keamanan, dan ketertiban baik di stasiun, di atas kereta

api, di kantor dan aset Perusahaan dalam wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

Pasal 58

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2), Manager Pengamanan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penjabaran kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan Kantor Pusat;
- b. Peningkatan kualitas keamanan dan ketertiban secara berkelanjutan, pengelolaan risiko, dan terjaminnya keselamatan;
- c. Pemastian terselenggaranya keamanan di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan;
- d. Pemantauan, pengawasan, dan pengendalian keamanan dan ketertiban di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan;
- e. Perencanaan dan pengusulan program dan anggaran pengamanan;
- f. Perencanaan dan pengusulan kebutuhan personel Polisi Khusus Kereta Api dan personel satuan pengamanan; dan
- g. Pengoordinasian pengamanan dalam pelaksanaan penertiban aset sesuai permintaan dari Bagian yang membidangi penjagaan aset.

Pasal 59

Manager Pengamanan terdiri atas:

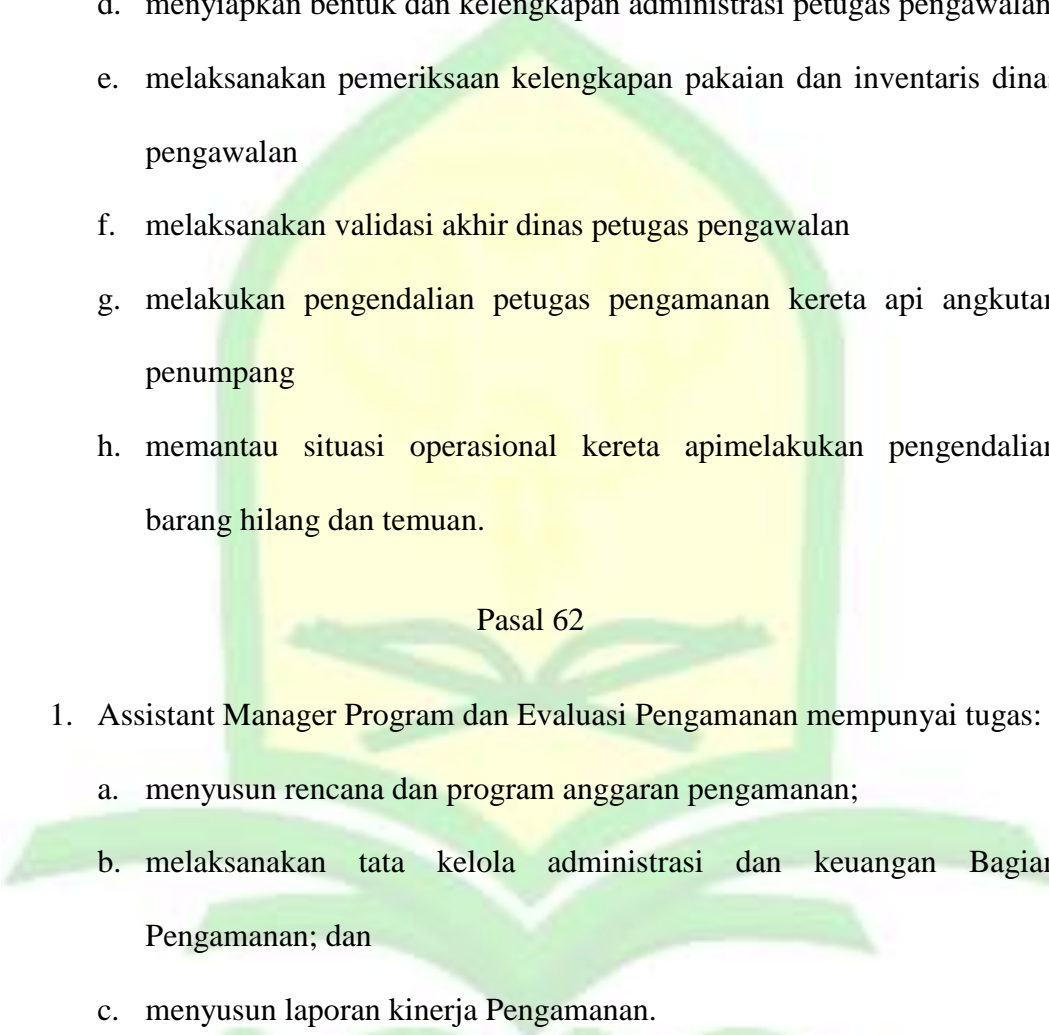
- a. Junior Manager Pengamanan Objek Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api;
- b. Assistant Manager Program dan Evaluasi Pengamanan; dan

- c. 2 (dua) Kepala Peleton Polisi Khusus Kereta Api yang membawahi 5 (lima) Kepala Regu Polisi Khusus Kereta Api yang beranggotakan beberapa anggota Polisi Khusus Kereta Api.

Pasal 60

1. Junior Manager Pengamanan Objek Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan kegiatan pengamanan.
Merencanakan dan memetakan kebutuhan personel Polisi Khusus Kereta Api dan satuan pengamanan.
 - b. Mengawasi dan mengendalikan keamanan dan ketertiban.
 - c. Menjamin dan meningkatkan kualitas keamanan dan ketertiban secara berkelanjutan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Junior Manager Pengamanan Objek Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api dibantu oleh:
 - a. Supervisor Pengamanan Objek Vital dan Aset; dan
 - b. Supervisor Pengamanan Operasi Kereta Api.
 - c. Supervisor Pengamanan Objek Vital dan Aset mempunyai tugas:
 - d. Melakukan pengaturan dan penyiapan dinas personel pengamanan pada objek vital dan aset;
 - e. Melaksanakan administrasi personel pengamanan yang bertugas pada objek vital dan aset;

- f. Melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pengamanan pada objek vital dan aset;
 - g. Melakukan pengendalian personel pengamanan objek vital dan aset; dan
 - h. Membuat laporan harian dan bulanan berkaitan dengan kegiatan pengamanan pada objek vital dan aset, laporan bulanan yang telah diperiksa dan disetujui oleh Junior Manager Pengamanan Objek 65 Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api selanjutnya erahkan kepada Manager Pengamanan.
3. Supervisor Pengamanan Operasi Kereta Api mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan dan menyiapkan dinas pengawalan kereta api;
 - b. pengendalian petugas pengawalan kereta api;
 - c. melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pengawalan kereta api;
 - d. membuat penilaian kinerja petugas pengawalan kereta api; dan
 - e. membuat laporan harian dan bulanan berkaitan pengamanan di atas kereta api, laporan bulanan yang telah diperiksa dan disetujui oleh Junior Manager Pengamanan Objek Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api selanjutnya diserahkan kepada Manager Pengamanan.
4. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Supervisor Pengamanan Operasi Kereta Api dibantu oleh 7 (tujuh) Penyelia Polisi Khusus Kereta Api yang mempunyai tugas:
- a. menyiapkan dan melaksanakan jadwal dinas Polisi Khusus Kereta Api

- 
- b. melaksanakan masukan data dinas pengawalan ke dalam sistem perencanaan operasi kereta api
 - c. melaksanakan penilaian pra dinas kepada petugas pengawalan
 - d. menyiapkan bentuk dan kelengkapan administrasi petugas pengawalan
 - e. melaksanakan pemeriksaan kelengkapan pakaian dan inventaris dinas pengawalan
 - f. melaksanakan validasi akhir dinas petugas pengawalan
 - g. melakukan pengendalian petugas pengamanan kereta api angkutan penumpang
 - h. memantau situasi operasional kereta api melakukan pengendalian barang hilang dan temuan.

Pasal 62

1. Assistant Manager Program dan Evaluasi Pengamanan mempunyai tugas:
 - a. menyusun rencana dan program anggaran pengamanan;
 - b. melaksanakan tata kelola administrasi dan keuangan Bagian Pengamanan; dan
 - c. menyusun laporan kinerja Pengamanan.

Pasal 63

1. Kepala Peleton Polisi Khusus Kereta Api mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan tugas pengamanan;

- b. mengatur penugasan kepala regu dan anggota Polisi Khusus Kereta Api dari peletonnya untuk dinas pengamanan di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan;
- c. bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan;
- d. melakukan penggalangan dan pembinaan kepada masyarakat sekitar jalur kereta api;
- e. melakukan koordinasi secara aktif dengan aparat kewilayahan sekitar jalur kereta api;
- f. bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Pengamanan dan Kepala Unit Pengamanan Wilayah
- g. memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas anggota peletonnya.

Pasal 64

1. Kepala Regu Polisi Khusus Kereta Api mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan tugas pengamanan
 - b. mengatur penugasan anggota Polisi Khusus Kereta Api dari regunya untuk dinas pengamanan di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan
 - c. bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban di kereta api, objek vital, dan aset Perusahaan
 - d. melakukan penggalangan dan pembinaan kepada masyarakat sekitar jalur kereta api
 - e. melakukan koordinasi secara aktif dengan aparat kewilayahan sekitar jalur kereta api

- f. bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Manager Pengamanan, Junior Manager Pengamanan Objek Vital, Aset, dan Operasi Kereta Api, dan Kepala Peleton Polisi Khusus Kereta Api
- g. dan memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas anggota regu
- h. Ketentuan huruf a ayat (1) dan ayat (2) Pasal 68 dihapus, huruf b ayat (1) dan ayat (3) Pasal 68 diubah, sehingga Pasal 68 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 68

1. Dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Manager Penjagaan Aset dibantu:
 - a. Assistant Manager Penjagaan dan Sertifikasi Aset;
 - b. Assistant Manager Penertiban dan Penanganan Aset Bermasalah
 - c. Dan 3 (tiga) Supervisor Penjagaan Aset.
2. Assistant Manager Penjagaan dan Sertifikasi Aset mempunyai tugas:
 - a. menyusun strategi pelaksanaan penjagaan, pencatatan, validasi, pembuatan mapping dan profil aset;
 - b. melaksanakan sertifikasi aset non railways;
 - c. membuat feedback atas pelaksanaan kegiatan penjagaan, pencatatan, validasi, pembuatan mapping dan profil aset, penertiban serta sertifikasi aset non railways;
 - d. menyusun program kerja anggaran penertiban, sertifikasi, penjagaan, pencatatan, validasi, pemetaan, dan profil aset; dan

- e. melakukan evaluasi kinerja penertiban, sertifikasi, penjagaan, pencatatan, validasi, pemetaan, dan profil aset non railways di lintas non railways.
3. Assistant Manager Penertiban dan Penanganan Aset Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab
 - a. menyusun strategi pelaksanaan penertiban aset non railways di Daerah Operasi 7 Madiun
 - b. melaksanakan penanganan permasalahan aset non railways di Daerah Operasi 7 Madiun
 - c. membuat feedback atas penanganan permasalahan aset non railways di Daerah Operasi 7 Madiun.
 4. Supervisor Penjagaan Aset sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d mempunyai tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab:
 - a. melaksanakan pengawasan, penjagaan, pendataan, membuat pelaporan situasi dan kondisi di lapangan atas aset non railways yang meliputi tanah dan bangunan di Daerah Operasi 7 Madiun
 - b. melaksanakan pengawasan aset non railways prasarana di lintas non operasi di Daerah Operasi 7 Madiun
 - c. mendukung pelaksanaan tugas komersialisasi aset non railways di Daerah Operasi 7 Madiun
 - d. menjaga, memeriksa dan melaporkan daerah titik rawan bencana, sabotase dan faktor eksternal lainnya pada wilayah pengawasannya di Daerah Operasi 7 Madiun.

Pasal 78

1. Manager Komersialisasi Non Angkutan terdiri atas:
 - a. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 1;
 - b. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 2. 68
2. Diantara Pasal 78 dan Pasal 79 disisipkan 2 (dua) Pasal, yakni Pasal 78A dan Pasal 78B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78A

1. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 1 mempunyai tugas:
 - a. menyusun dan melaksanakan program serta evaluasi kinerja komersialisasi aset railways untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, meliputi komersialisasi aset stasiun dan sarana, aset di sepanjang jalur kereta api yang masih aktif di dalam Right of Way, periklanan, dan situs web;
 - b. menyusun dan melaksanakan pengelolaan program dan evaluasi kinerja pelaksanaan komersialisasi aset non railways untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, meliputi komersialisasi aset atau lahan di luar stasiun, di luar Right Of Way di sepanjang jalur kereta api non aktif, dan rumah dinas;
 - c. menyusun dan melaksanakan program serta evaluasi kinerja perusahaan periklanan pada ruang di luar stasiun dan di luar Right Of Way, serta di sepanjang jalur kereta api non aktif untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, dengan uraian tugas:

- d. menentukan ukuran dan komoditi dari iklan yang akan dipasang di ruang luar;
 - e. menggolongkan besaran tarif-tarif iklan berdasarkan tingkat audiensi dari iklan yang akan dipasang di titik tersebut; dan
 - f. mengetahui peraturan-peraturan yang menunjang bisnis periklanan terutama yang berkaitan dengan iklan ruang luar.
2. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 1 dibantu oleh:
 - a. Sales Executive Area 1 Kertosono;
 - b. Sales Executive Area 2 Madiun.
 3. Sales Executive Area mempunyai tugas melakukan komersialisasi aset di kawasan stasiun, dengan uraian tugas sebagai berikut:
 - a. melaksanakan upaya komersialisasi dan upaya memberikan nilai tambah pemanfaatan aset di kawasan stasiun;
 - b. melaksanakan pemantauan dan upaya pembaruan atas kontrak komersialisasi aset yang telah habis masa berlakunya;
 - c. melaksanakan koordinasi dengan Senior Supervisor Penjagaan Aset terkait komersialisasi aset dan/atau adanya pemanfaatan aset oleh pihak lain secara tidak sah;
 - d. melaksanakan koordinasi dengan Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Stasiun setempat berkenaan dengan kegiatan komersialisasi aset.

Pasal 78B

1. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 2 mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan program serta evaluasi kinerja komersialisasi aset railways untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, meliputi komersialisasi aset stasiun dan sarana, aset di sepanjang jalur kereta api yang masih aktif di dalam Right of Way, periklanan, dan situs web
 - b. menyusun dan melaksanakan pengelolaan program dan evaluasi kinerja pelaksanaan komersialisasi aset non railways untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, meliputi komersialisasi aset atau lahan di luar stasiun, di luar Right Of Way di sepanjang jalur kereta api non aktif, dan rumah dinas;
 - c. menyusun dan melaksanakan program serta evaluasi kinerja perusahaan periklanan pada ruang di luar stasiun dan di luar Right Of Way, serta di sepanjang jalur kereta api non aktif untuk persewaan dan Kerja Sama Operasi, dengan uraian tugas:
 - d. menentukan ukuran dan komoditi dari iklan yang akan dipasang di ruang luar;
 - e. menggolongkan besaran tarif-tarif iklan berdasarkan tingkat audiensi dari iklan yang akan dipasang di titik tersebut;
 - f. mengetahui peraturan-peraturan yang menunjang bisnis periklanan terutama yang berkaitan dengan iklan ruang luar.
2. Assistant Manager Komersialisasi Non Angkutan Area 2 dibantu oleh:
- a. Sales Executive Area 3 Kediri;
 - b. Sales Executive Area 4 Jombang.

3. Sales Executive Area mempunyai tugas melakukan komersialisasi aset di kawasan stasiun, dengan uraian tugas sebagai berikut:
 - a. melaksanakan upaya komersialisasi dan upaya memberikan nilai tambah pemanfaatan aset di kawasan stasiun;
 - b. melaksanakan pemantauan dan upaya pembaruan atas kontrak komersialisasi aset yang telah habis masa berlakunya;
 - c. melaksanakan koordinasi dengan Senior Supervisor Penjagaan Aset terkait komersialisasi aset dan/atau adanya pemanfaatan aset oleh pihak lain secara tidak sah
 - d. dan melaksanakan koordinasi dengan Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Stasiun setempat berkenaan dengan kegiatan komersialisasi aset.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	70	70%
2	Perempuan	40	40%
Total		100	100%

S

sumber: pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa yang telah mengisi kuesioner sebanyak 100 responden. Berdasarkan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 responden atau 70%. Sedangkan berdasarkan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden atau 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2
Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	60	60%
2	31-40	30	30%
3	41-50	10	10%
Total		100	100%

Sumber: pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa yang telah mengisi kuesioner sebanyak 100 responden. Berdasarkan jumlah usia 20-30 sebanyak 60 responden atau 60%. Sedangkan berdasarkan jumlah usia 31-40 sebanyak 30 responden atau 30%. Sedangkan berdasarkan jumlah usia 41-50 sebanyak 10 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden yang berusia 20-30.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terkhir	Frekuensi	Persentase
1	Smp	7	7%
2	Sma	43	43%
3	D3	10	10%
4	S1	40	40%
Total		100	100%

Sumber: pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa yang telah mengisi kuesioner sebanyak 100 responden. Berdasarkan jumlah Pendidikan terakhir SMP/ Sederajat sebanyak 7 responden atau 7%. Sedangkan berdasarkan jumlah SMA/ Sederajat sebanyak 43 responden atau 43%. Sedangkan berdasarkan jumlah D3/ Diploma sebanyak 10 responden atau 10%. Sedangkan berdasarkan jumlah S1/ Sarjana sebanyak 40 responden atau 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden SMA/ Sederajat.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden sebagai sampel agar hasil dari pengujian mendekati kurva normal. Dimana pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel dimana R-tabel (df=30-2) didapat R-tabel (0,361) dengan alpha (α = 5% atau 0,05).

Untuk mengetahui item pernyataan valid atau tidak dapat diketahui berdasarkan ketentuan berikut:

- 1) Apabila $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ (0,361), maka item pernyataan pada kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $R\text{-hitung} < R\text{-tabel}$ (0,361), maka item pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R - Hitung	R – Tabel	Keterangan
Pengaruh Motivasi (X1)	X1.1	0,415	0.361	VALID
	X1.2	0,573	0.361	
	X1.3	0,517	0.361	
	X1.4	0,570	0.361	
	X1.5	0,470	0.361	
	X1.6	0,456	0.361	
	X1.7	0,538	0.361	
	X1.8	0,507	0.361	
	X1.9	0,465	0.361	
	X1.10	0,436	0.361	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,571	0.361	VALID
	X2.2	0,440	0.361	
	X2.3	0,412	0.361	
	X2.4	0,476	0.361	
	X2.5	0,538	0.361	
	X2.6	0,420	0.361	
	X2.7	0,487	0.361	
	X2.8	0,394	0.361	

	X2.9	0,420	0.361	
	X2.10	0,593	0.361	
	X2.11	0,663	0.361	
	X2.12	0,487	0.361	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.373	0.361	VALID
	Y.2	0.432	0.361	
	Y.3	0.536	0.361	
	Y.4	0.432	0.361	
	Y.5	0.426	0.361	
	Y.6	0.399	0.361	
	Y.7	0.628	0.361	
	Y.8	0.404	0.361	
	Y.9	0.417	0.361	
	Y.10	0.465	0.361	
	Y.11	0.410	0.361	
	Y.12	0.507	0.361	

Sumber : pengolahan SPSS

Diketahui bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* R-hitung > R-tabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada penelitian ini menunjukkan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pada

penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya atau tidak, jika pengukuran tersebut dilakukan berulang-ulang.

Untuk mengetahui item pernyataan reliabel atau tidak dapat diketahui berdasarkan ketentuan berikut:

- 1) Apabila hasil Cronbach's Alpha $>$ taraf signifikan (0,6), maka item pernyataan tersebut reliabel.
- 2) Apabila hasil Cronbach's Alpha $<$ taraf signifikan (0,6), maka item pernyataan tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Cross of Value	Keterangan
Motivasi (X1)	0,650	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,646	0,60	Reliabel

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Cronbach's Alpha > taraf signifikan (0.6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendekati normalitas data dapat digunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Dapat dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan > nilai signifikan (0,05). Dan dikatakan tidak normal apabila nilai residual yang dihasilkan < nilai signifikansi (0,05)

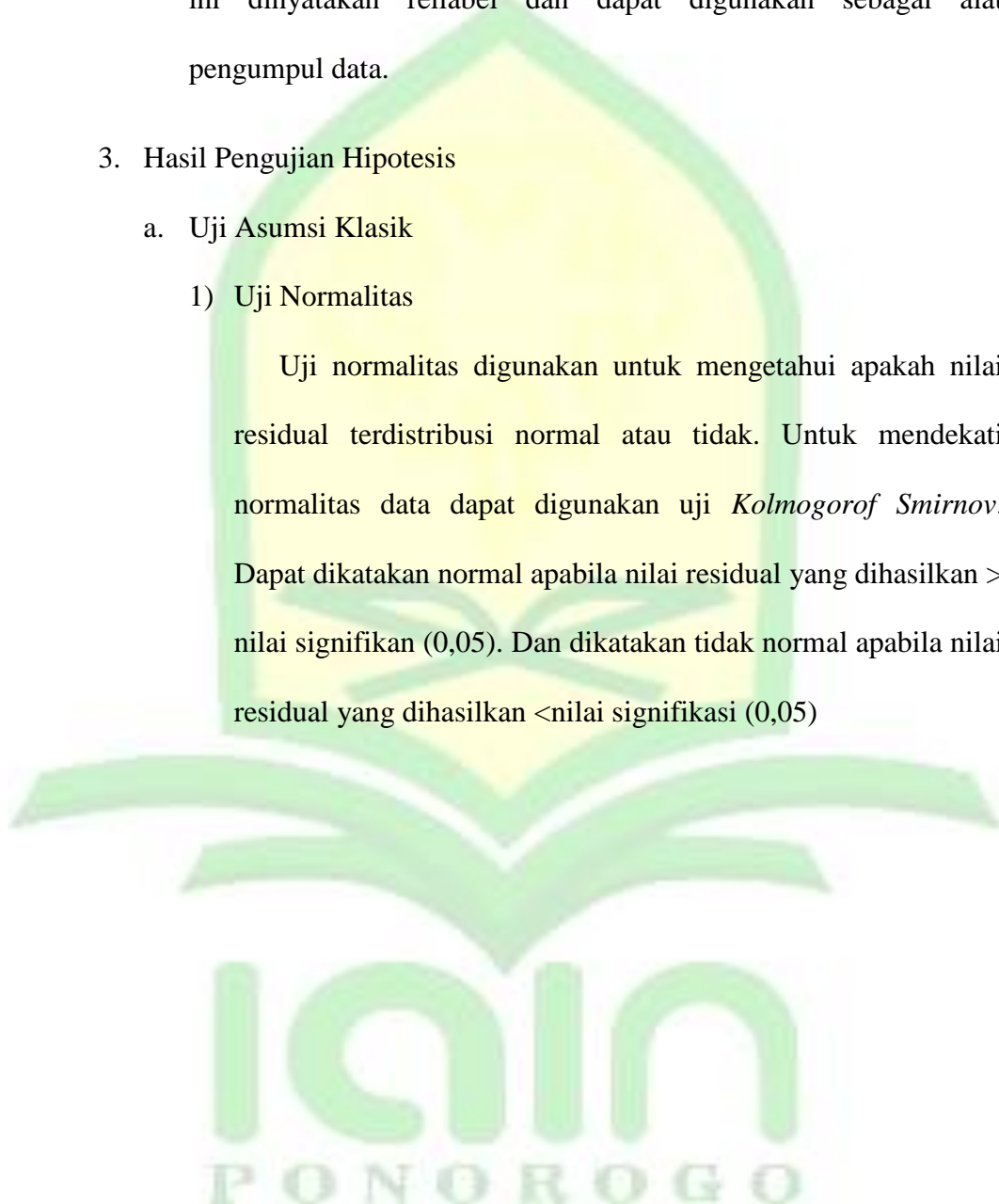


Table 4.6

Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22881528
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.062
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai uji Kolmogrov Smirnov mempunyai nilai signifikansi sebesar $(0,200) > (0,05)$, Sehingga dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai residual model regresi berdistribusi normal dan juga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

2) Uji Heterokedastisitas

Model regresi selain berdistribusi normal juga harus memenuhi syarat tidak adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Di katakan heterokedastisitas apabila nilai signifikan $< (0,05)$. Sedangkan di katakana tidak heterokedastisitas apabila nilai signifikan $> (0,05)$.

Table 4.7

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.461	3.207		-.767	.445
	X1	.029	.060	.048	.479	.633
	X2	.075	.049	.155	1.541	.127

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 1.17 dapat di ketahui bahwa nilai signifikan motivasi (X1) $0,633 > 0,05$ dan nilai signifikan lingkungan kerja (X2) $0,127 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nila residuel model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas terhadap variabel terikat, jika ada korelasi antara variabel-variabel bebas maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat terganggu. Dikatakan tidak multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan apabila nilai VIF < 10 .

Table 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.200	6.314		3.199	.002		
	X1	.262	.116	.217	2.270	.025	.971	1.030
	X2	.255	.070	.346	3.626	.000	.971	1.030

a. Dependent Variable: Y

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi (X1) $0,971 > 0,10$ dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X2) $0,971 > 0,10$. Nilai VIF variabel motivasi (X1) $0,1030 < 10$ dan nilai VIF variabel

lingkungan kerja (X_2) $0,1030 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent, sehingga model regresi tersebut tidak mempunyai korelasi antar variabel bebas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Metode pengujian pada penelitian menggunakan uji *Durbin Watson*.

Adapun untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak dapat diketahui berdasarkan ketentuan berikut:

- a) Jika $dW < dL$ atau $dW < (4-dU)$, maka dapat diketahui terjadi autokorelasi.
- b) Jika dW terletak diantara dU dan $(4-dU)$, maka dapat diketahui tidak terjadi autokorelasi.
- c) Jika dW terletak diantara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan pasti.

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.376 ^a	.141	.123	2.25168	2.059

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : pengolahan SPSS

berdasarkan tabel 1.19 dapat diketahui dengan tabel

Durbin Watson sebagai berikut:

n (jumlah sampel) = 100

k (jumlah variabel) = 2

dW = 2.059

d = 1.6337

dU = 1.7152

4-dU = 4-1.7152

= 2.2848

4-dL = 4- 1.6337

= 2.3663

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $dU < dW < (4-dU)$ yaitu $(1.7152 < 2.059 < 2.2848)$, maka dapat disimpulka bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga H_0 terima.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatya adalah kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda yaitu: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$.

Table 4.10

Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	17,079
Motivasi (X ₁)	0,313
Lingkungan kerja (X ₂)	0,273

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai positif 17,079
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,313 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika motivasi tinggi maka kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,273 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun semakin baik.

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yang bisa dilihat melalui nilai *R Square* (koefisien determinasi). Semakin besar sebuah fluktuasi total variabel yang dapat digambarkan oleh *independent variable*, maka semakin tinggi nilai R^2 .

Table 4.11

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.870	.853		2.21306

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI(X1)

Sumber : pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,813 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R² yang diperoleh sebesar 0,870 memiliki arti bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,870 = 87% dan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang tidak masuk dalam model.

5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis (T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satuan variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha= 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$, atau Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima atau tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Table 4.12
Hsasil Uji Hipotesis (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.079	6.211		2.750	.007
	MOTIVASI(X1)	.313	.106	.280	2.957	.004
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.273	.070	.371	3.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : pengolahan SPSS

Adapun rumus mencari hipotesis uji t dapat diketahui sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = T(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= T(0,05/2 ; 100-2-1)$$

$$= T(0,025 ; 97)$$

$$= 1.98472$$

1) Hipotesis pengujian pertama

H1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 MADIUN.

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel motivasi(X1), diketahui nilai T-hitung yaitu 2.957, pada tabel T tabel dengan taraf $df=97$ dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 1.98472 dan nilai signifikannya 0,004. Sehingga dapat ditemukan nilai T-hitung $>$ T-tabel yaitu $(2.957 > 1.98472)$ dan nilai signifikan $(0,004 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 atau terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis pengujian kedua

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 MADIUN.

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel lingkungan kerja (X2), diketahui nilai T-hitung yaitu 3.915, pada tabel T-tabel dengan taraf $df=97$ dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 1.98472 dan nilai signifikannya 0,00. Sehingga dapat ditemukan nilai T-hitung $>$ T-tabel yaitu $(3.915 > 1.98472)$ dan nilai signifikan $(0,00 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa tolak

Ho atau terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

b. Uji hipotesis (F)

Uji hipotesis (f) digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Apabila nilai sig < 0,05 atau F- hitung > F-tabel, maka ditolak Ho atau terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Apabila nilai sig > 0,05 atau F- hitung < F-tabel, maka diterima Ho atau tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.

Hasil Uji Hipotesis (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.569	2	48.784	9.961	.000 ^b
	Residual	475.071	97	4.898		
	Total	572.640	99			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI(X1)

Sumber : pengolahan SPSS

3) Pengujian hipotesis ketiga

H3 : Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 MADIUN.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai probabilitas pada tabel tersebut nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasikan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 MADIUN.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai F-hitung yaitu 9.961, sedangkan nilai F-tabel diperoleh (k ; n-k) adalah (2 ; 98) dan menghasilkan F-tabel sebesar 3. 089. Berdasarkan tabel tersebut nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $9.961 > 3. 089$, maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 atau terdapat pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 MADIUN.

C. pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 pada pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun. Dan pengujian yang telah dilakukan diatas maka diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan dan dapat di uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan uji (t) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan. Arah positif yang diberikan variabel motivasi dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.079 + 0.313 X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,313. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila semakin tinggi motivasi, kinerja karyawan dalam perusahaan juga semakin tinggi. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,313 artinya jika motivasi (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) pada PT KAI DAOP 7 MADIUN juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan analisis pada tabel (uji t) diketahui nilai T-hitung yaitu 2.957, pada tabel T-tabel dengan taraf $df=97$ dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 1.98472 dan nilai signifikannya 0,00. Sehingga dapat ditemukan nilai T-hitung > T-tabel yaitu ($2.957 > 1.98472$) dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 atau terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%.

2. **H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun.**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan uji (t) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan. Arah positif yang diberikan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.079 + 0.273 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,273. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,273 artinya jika lingkungan kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan analisis pata tabel (uji t) diketahui nilai T-hitung yaitu 3.915, pada tabel T-tabel dengan taraf $df = 97$ dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 1. 98472 dan nilai singnifikannya 0,00. Sehingga dapat ditemukan nilai T-hitung > T-tabel yaitu ($3,915 > 1. 98472$) dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 atau terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. **H3 : Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan uji (t) diperoleh hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan. Arah positif yang diberikan variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.079 + 0,313 X_1 + 0,273 X_2$$

Nilai konstanta (b_0) positif sebesar 17.079 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) jika dianggap konstan atau tetap (0), maka tingkat kinerja karyawan sebesar 17.079.

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,313. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila semakin tinggi motivasi, kinerja karyawan dalam perusahaan juga semakin tinggi. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,313 artinya jika motivasi (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) pada PT KAI DAOP 7 MADIUN juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,273. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan

kinerja karyawan (Y). Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,273 artinya jika lingkungan kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan pengujian secara simultan (uji f) dapat diketahui nilai F- hitung sebesar $9.961 >$ nilai F- table 3.089 atau nilai signifikansi (uji f) sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Sehingga tolak H_0 atau terdapat pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun. Hal ini sejalan dengan teori faktor-faktor kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motifasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara similtan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal dibuktikan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu nilai $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ yaitu $(2.957 > 1.98472)$ dan nilai signifikan $(0,004 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapaun indikator yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal dibuktikan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu nilai $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ yaitu $(3.915 > 1.98472)$ dan nilai signifikan $(0,00 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapaun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai.

3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $9.961 > 3.089$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 atau terdapat pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 7 Madiun. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar $0,870$ memiliki arti bahwa pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,870 = 87\%$ dan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi dan lingkungan kerja yang tidak masuk dalam model.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan tersebut, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi akademisi dapat memberikan referensi dan tambahan literatur kepustakaan yang dapat di jadikan rujukan bagi mahasiswa, khususnya untuk jenis penelitian yang membahas mengenai motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan agar variabel lain yang belum diteliti dapat diteliti dan di kembangkan oleh peneliti selanjutnya, dan dapat memperluas objek penelitian.

3. Bagi perusahaan PT KAI DAOP 7 Madiun di harapkan dapat meingkatkan mengenai faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, And I. Wayan Bagia, “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia* 7, No. 1 (April 18, 2019).

Bactiar Arifudin Husain, Indra Novendri, Denok Sunarsi, Dan Sutrisno, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 5 No 8 (2022).

Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, And Muhammad Harlie, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8, No. 2 (2019).

Cemal, Zehir., Busra Muceldili., Dan Songul Sehir,” The Moderating Effect Of Ethical Climate On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Large Companies In Turkey”, *Journal Social And Behavioral Sciences*, 5(8) (2020).

H Nizar Hamdi, “Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram” *Jurnal Valid* Vol 10, No. 2 (2021).

Maulida Nurhidayati And Sovia Zahrianti Erika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

- Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun),” *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, No. 2 (2020).
- Maludin Panjaitan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2 (2019).
- Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, And Siti Chamidah, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun,” *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, No. 1 (2020).
- Musarifah Ikhwana And Yulia Anggraini, “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01,” *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* 1, No. 2 (2021).
- Komang Andi Praditya Maha Putra And I Gde Adnyana Sudibya, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, No. 6 (2019).
- Lyta Lestary And Harmon Chaniago, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, No. 2 (2021).
- Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, And Lukman Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan,” *Jurnal Darma Agung* 28, No. 2 (August 1, 2020).
- Rini Astuti And Suhendri, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama,” *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen* 5, No. 2 (2019).

Ronal Donra Sihaloho, Dan Hotlin Siregar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan”, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Volume 9 Nomor 2 (2019).

Rizki Afri Mulia And Nika Saputra, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang” *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, vol 1, No. 1 (2021).

Syaiful Bahri And Yuni Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, No. 1 (2019).

Tjiong Fei Lie Dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner”, *Jurnal Agora*, Vol. 6, No. 1, (2020).

Trifena Setiawaty Sinaga And Rahmat Hidayat, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3, No 2 2020.

Wikan Budi Utami, “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 03 No. 02, (2019).

Buku

Alek, S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Albert Kurniawan Purnomo, *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan Ibm Spss* (Surabaya: Cv Jakad Publishing, 2019).

Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016).

Buku Sejarah Pt. Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun.

Buku Pedoman Pt. Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun.

Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2019).

Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2013).

Dr. Mahmudah Enny W., Se., M.Si. , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya : Ubhara Manajemen Press 2019).

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*, Edisi 9 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

Ismail Nurdin, & Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).

Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program Sps/Lisrel Dalam Penelitian* (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2015).

Rivai, Veitzhal Dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Sofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17* (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2016).

Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2012).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 122.

Sadu Siyoto And M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Muda Publishing, 2015).

Sutrisno Hadi, *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes Dan Skala Nilai* (Yogyakarta: Fp Ugm, 1991).

Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009).

Uhar Saharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014).

Skripsi

Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo*, (Tulungagung : Iain Tulungagung, 2019).

Aidil Amin Effendy And Juwita Ramadani Fitria, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk),” 2019.

Devi Ratna Sari, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Undergraduate, Stie Pгри Dewantara Jombang, 2023)

Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

