



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulobrayan Medan

Salsa Bila Hasibuan^{1*}, Syafrizal¹, Julkarnain¹

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Corresponding author: adtdinda@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received:
Accepted:
Published:

Kata Kunci:

Live Streaming;
Kualitas Produk;
Keputusan Pembelian.

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulobrayan Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 91 orang, sampel sebanyak 91 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner dengan menggunakan alat ukur validitas dan reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, selanjutnya menggunakan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan persial, dengan menggunakan uji hipotesis berupa uji - t yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel - variabel bebas yang digunakan secara persial mampu menjelaskan variabel terikat dan uji - F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabelvariabel bebas yang digunakan secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Secara persial (uji - t) Motivasi Kerja berpengaruh berpositif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. Hasil pengujian signifikan simultan (uji - F) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine work motivation affects employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. To find out the work environment and employee performance affect employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. The population in this study were 91 people, the sample was 91 people. The data collection method used is a questionnaire using validity and reliability measuring instruments to measure validity and reliability, then using data analysis methods using multiple

Keyword:

Live Streaming;
Product Quality;
Purchasing Decisions.

regression analysis which is used to determine the effect between the independent variables and the dependent variable simultaneously and individually, using hypothesis testing in the form of t-test which is used to determine the extent to which the independent variables used individually are able to explain the dependent variable and the F-test is used to determine the extent to which the independent variables used simultaneously are able to explain the dependent variable. The coefficient of determination which measures how far the model's ability to explain the variation in the dependent variable. Data analysis in this study used the help of IBM SPSS version 25. Personally (t-test) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. The work environment also has a significant influence on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan. The results of simultaneous significant testing (test -F) Work Motivation and Work Environment have a significant effect on employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam berfungsinya organisasi, ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. jadi sumber daya manusia atau pegawai organisasi akan menjadi perhatian penting bagi keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu dari modal dan memegang prasarana penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan hal yang penting dalam melaksanakan pekerjaan, maka perhatian harus diberikan oleh pihak atasan/pimpinan pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan secara efektif dan efisien, organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang berkualitas, berkompeten dan profesional, namun di atas itu semua mereka mau berusaha dan menginginkan hasil kerja yang maksimal. faktor penting keberhasilan organisasi adalah hadirnya pegawai yang berkompeten dan profesional serta bermotivasi tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. seorang pegawai mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan didirikan untuk mencapai perusahaan dalam produk yang memiliki sumber daya manusia serta mempunyai kinerja baik, dengan mempunyai kinerja baik perusahaan akan berkembang dengan baik serta memiliki beberapa cabang. Kinerja pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif pada melalui kinerja yang baik. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan pemeliharaan akhir dan semi perawatan serta perbaikan dan modifikasi sarana perkereta apian Divisi Regional Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengembalikan kondisi sarana seperti baru dan memberikan rasa nyaman kepada para penumpang tetap terjaga. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan transportasi kereta api di seluruh indonesia. Sebagai bagian dari organisasi ini, Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pulubrayan bertanggung jawab atas operasionalnya kereta api di wilayah tertentu. Dalam menjalankan usahanya, pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Pulubrayan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor salah satunya adalah motivasi kerja, menurut (Malawat, 2022) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Permadi & Rasminingsih, 2023) Motivasi Kerja merupakan sebuah keadaan atau tenaga yang mendorong karyawan dengan tujuan yang terfokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Faktor lain yang juga berpengaruh dalam tercapainya tujuan instansi adalah lingkungan kerja, Menurut (Muhammad Iqbal, 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka dari

beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Kemudian Faktor lain yang juga berpengaruh dalam tercapainya tujuan instansi adalah kinerja Menurut (Suparyanto dan Rosad, 2022) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut (Faiisi S, 2021) menyebutnya kinerja adalah hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. 3 Motivasi dengan kinerja itu memiliki hubungan terkait. apalagi dalam dunia pekerjaan.karena supaya dapat kinerja yang baik,harus ada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik. sedangkan menurut (Kartini & Sopian, 2020) Motivasi adalah suatu dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas dalam memenuhi kebutuhan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary coutler dalam Suwanto dan Priansa (2016:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesedian untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut (Lisnawati & Patandung, 2022) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan dan diinginkan. merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Menurut (Muhammad Iqbal, 2022) Lingkuan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Prasetya, 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut (Marisyah, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Menurut (Meinitasari & Chaerudin, 2022) bahwa kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis kuantitatif pada penelitian ini dengan menggunakan analisis Partial Least Square dengan (Handayani, 2018) menjelaskan bahwa populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini ditetapkan sebagai langkah awal dalam menentukan sampel penelitian.dalam penelitian ini,populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulu Brayan yang berjumlah 91 karyawan.

Tabel. Jumlah Pegawai Kereta Api Indonesia

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	General Manager	1
2	Manager Keuangan,SDM&Teknologi Informasi	1
3	Manager Logistik	1
4	Manager Perencanaan	1
5	Manager Produksi	1
6	Kepala Keuangan	1
7	Manager Quality Control	1
8	Asisstant Manager SDM,Kerumah tanggapan dan Prokolektor	1

9	Asisstant Manager Keuangan dan Pajak	1
10	Asisstant Manager Anggaran & Akutansi	1
11	Supervisor Sistem Informasi	1
12	Asisstant Manager Perancaan Logistik	1
13	Asisstant Manager Pergudangan dan Distribusi	1
14	Asisstant Manager Perencanaan	1
15	Asisstant Manager Kelangsungan kerja &Evaluasi	1
16	Asisstant Manager Lokomotif & KRD	1
17	Asisstant Manager Kereta dan Gerbong	1
18	Asisstant Manager Perangkat Roda & Bubutan	1
19	Asisstant Manager	1
20	Asistant Manager Quality Control Sarana	1
21	Pelaksanaan Asisstant Manager Perencanaan Logistik	2
22	Pelaksanaan Asisstant Manager Pergudangan dan Distribusi	2
23	Supervisor Asisstant Manager Perencanaan	2
24	Pelaksana Asisstant Manager Perencanaan	2
25	Supervisor Asisstant Manager Kelangungan kerja & Evaluasi	3
26	Pelaksana Asisstant ManagerKelangungan kerja & Evaluasi	1
27	Supervisor Assistant Manager Lokomotif & KRD	4
28	Pelaksana Asisstant Manager Lokomotif & KRD	15
29	Supervisor Asisstant Manager Kereta dan Gerbong	4
30	Pelaksana Asisstant Manager Kereta dan Gerbong	16
31	Supervisor Asisstant Manager SDM, Kerumahtanggan dan Prokotoler	2
32	Pelaksana Asisstant Manager Perangkat Roda & Bubutan	7
33	Supervisor Asisstant Manager	2
34	Pelaksana Asisstant Manager	2
35	Supervisor Asisstant Manager Quality Control Sarana	2
36	Pelaksana Asisstant Manager Qaulity Control Sarana	1
37	Supervisor Asisstant Manager SDM, Kerumahtanggan dan Prokotoler	2
38	Pelaksana Asisstant Manager SDM, Kerumahtanggan dan Prokotoler	1
39	Pelaksana Asisstant Manager Keuangan dan Pajak	1
Jumlah		91

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat kekonsistenan dari indikator dalam mengukur variabel yang diukur. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,593	0,500	Realibel
2	Lingkungan kerja	0,552	0,500	Realibel
3	Kinerja	0,657	0,500	Realibel

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar

dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Penilaian pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja(Y) dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang dilakukan dengan SPSS. Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria *BLUE* (*best linear unbiased estimator*). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji kenormalan suatu variabel yang diteliti apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat menggunakan metode grafik normal *Probability Plots* dengan ketentuan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.6593407
	Std. Deviation	1.14055669
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari tabel di atas nilai Asymp Sig 0,211 lebih dari 0.05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel. Hasil Uji Multikolonieritas

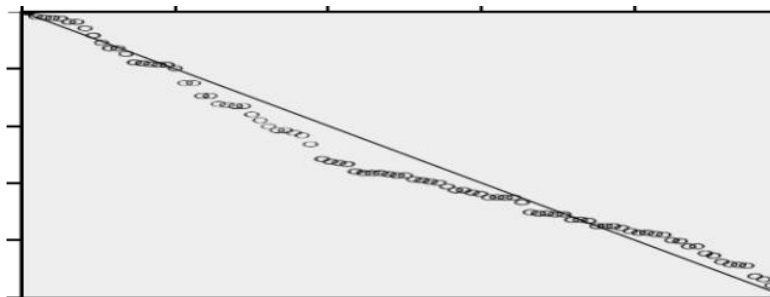
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	,945	1,058
Lingkungan Kerja	,945	1,058

Sumber : Data Diolah, 202

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10, maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi tidak terjadi heteroskedastisitas jika penyebaran titik-titik observer di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada satu pola yang tidak jelas. Berdasarkan *output Scatterplot* pada gambar di bawah ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.



Gambar. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.536	2.486		
1 Motivasi Kerja	.389	.090 .097	.387	7	.000
Lingkungan Kerja	.371		.342	4.30	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai beriku :

$$Y = 5.536 + 0,389X_1 + 0,371X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar 6,620 satuan.
- Jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 satuan.
- Jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.371 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan dan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini pada tabel berikut adalah:

Tabel. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
				Beta	
(Constant)	5.536	2.486		2.227	.029
1 Motivasi Kerja	.389	.090	.387	4.302	.000
Lingkungan Kerja	.371	.097	.342	3.810	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai Sumber: Data diolah, 2024

Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel di atas adalah: Nilai thitung yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja sebesar 4.302 lebih besar dari ttabel 1,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung yang dihasilkan pada variabel budaya organisasi sebesar 3.810 lebih besar dari ttabel 1,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji F

Dengan bantuan tabel Anova hasil dari pengolahan data dengan program SPSS ver 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117.078	2	58,539	21.522	.000 ^b
Residual					
Total	239.361	88	2.720		
	356.440	90			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 21,522 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha=0.05$, $df_1 = (\text{jumlah variabel independen} = 2)$ dan $df_2 (n - k - 1 = 91 - 2 - 1 = 88)$, maka nilai $F_{\text{tabel}} = 3,10$. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (21,522 > 3,10)$ dan $\text{sig} < 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UISU, sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Motivasi kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan motivasi kerja pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 4,302 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} > 0,05 (4,302 > 1,661 \text{ dan } 0,000 < 0,05)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis terima yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Fawaz Dzulfaqar, (2022) serta M. Rizky Ardiansyah, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dari hasil observasi bahwasannya motivasi kerja ini sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT. Balaiyasa pulu brayan Medan. Dengan membangun komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT. Balaiyasa pulu brayan Medan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kategori Sangat Baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh thitung sebesar 3,810 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < 0,05 (3,810 > 1,661 \text{ dan } 0,000 < 0,05)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini sesuai dengan hasil penelitian Moh. Zaenal Arifin (2017) dan Siti Mesaroh, (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 21,522 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha=0.05$, $df_1 = (\text{jumlah variabel independen} = 2)$ dan $df_2 (n - k - 1 = 91 - 2 - 1 = 88)$, maka nilai $F_{\text{tabel}} = 3,10$. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (21,522 > 3,10)$ dan $\text{sig} < 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja pegawai Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mesaroh, (2022) dimana motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT Balaiiasa pulubrayan Medan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT Balaiiasa pulubrayan Medan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia UPT Balaiiasa pulubrayan Medan. Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan dari penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan untuk beberapa pihak antara lain adalah untuk pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT Balaiiasa pulubrayan Medan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar pegawai semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekekerja Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik perusahaan PT. kereta api Indonesia UPT Balaiiasa pulubrayan Medan, harus memberikan fasilitas yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan juga menjaga komunikasi yang baik. Penelitian ini meneliti kinerja yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pengaruh kinerja yang dipengaruhi variabel lain sesuai

DAFTAR PUSTAKA

- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan).
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. 84–94
- Faiisi S. (2021). Teori Teori pendukung. *Manajemen SDM*, 9–24.
- Handayani, 2020. (2018). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*,
- Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109).
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. 46–66.
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. 1–20.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom, 2019*.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. 553-562.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Guna Abdi Wisesa. 13-45.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika).

- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatera Selatan.
- Notoatmodmojo, 2018. (2021). *Hubungan Tingkat Pengetahuan Akseptor KB dan Dukungan Suami dengan Pemilihan Alat Kontrasepsi IUD*.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.738-743.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Semarang.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*
- Renita. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe*.
- Rofi, K. (2021). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Az-Zahra Cakrawala Nusantara Malang
- sugiyono. (2019). *Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data*.
- Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (Ed.); edisi kedua)
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*
- Susilawati, N. M. ., & Mayasari, N. M. D. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Fif Pos Negara.108-117.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks*.