

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 1 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. 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.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Rendahnya Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- b. Kurangnya lingkungan Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

- c. Rendahnya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### a. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi yang akan dibahas yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulu Brayan Medan.

#### b. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulu Brayan
- 2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulu Brayan
- 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulu Brayan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulu brayan Medan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulu brayan Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis

menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang ekonomi manajemen dan bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara

- 2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan

dengan motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

3) Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta bagi masukan atau dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dalam hidupnya. Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Bekerja berarti mengandung arti melaksanakan suatu tugas dan diakhiri dengan sebuah karya yang bisa dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau orang lain. Didalam suatu instansi untuk bisa mencapai kesuksesan suatu instansi mempunyai persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, dan proses yang seragam tanpa ada perbedaan antar pegawai. Menurut (Rofi, 2021) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary coutler dalam Suwanto dan Priansa (2016:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan 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.

#### **2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi**

Teori-Teori motivasi menurut Hasibuan (2017:152-167) dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

**a. Teori Kepuasan (*Content theory*)**

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memutuskan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang mengutakan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya akan semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain :

**b. Teori Motivasi Klasik**

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya



c. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari pegawai masyarakat dan lingkungannya.

e. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa

Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

- a. Upah adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

a. Teori proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong dalam teori proses, diantaranya :

b. Teori Harapan ( *Expectancy* )

- 1) Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

- 2) Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu Tertentu.
- 3) Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua

c. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

d. Teori Pengakuan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, Promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

### 2.1.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Renita, 2022) tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Mengefektifkan pengaadaan karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

- j. Meningkatkan kinerja karyawan
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

- a. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seseorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai diri yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya pada ekepuasan kerja.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu :

a. **Kebutuhan Fisik**

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

b. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Contohnya dengan memberikan fasilitas keaman dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja, seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. **Kebutuhan Sosial**

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencitai dan dicintai.

d. **Kebutuhan akan penghargaan**

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian 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. 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.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Mayana, 2022) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Susanti & Mardika, 2021) yaitu sebagai berikut :

- a. Fasilitas
- b. Kebisingan
- c. Sirkulasi udara
- d. Hubungan kerja

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Khair, 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Menurut (Arfansyah, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas.

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.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (EKA WIJAYA & Fauji, 2021) yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Kepribadian dan minat kerja
- c. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- d. Tingkat motivasi pekerja
- e. Kompetensi
- f. Fasilitas kerja
- g. Budaya kerja
- h. Kepemimpinan
- i. Disiplin kerja

### **2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

(Suparyanto dan Rosad, 2022) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk

menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja dalam

organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.



- c. Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya.
- d. Dokumentasi penilaian kinerja, pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

#### **2.1.3.4 Metode Penelitian**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:131) terdapat 2 teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang, Penilaian kinerja seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individu tanpa membandingkan dengan yang lain. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja pegawai lainnya.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja**

Menurut (Arfansyah, 2022) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai ada lima yaitu :

- a. Kualitas kerja, kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

- b. Kuantitas kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan waktu, selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
- d. Efektifitas, meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Susilawati & Mayasari, 2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. FIF POS NEGARA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.
2.	(Wahyuni et al., 2023)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

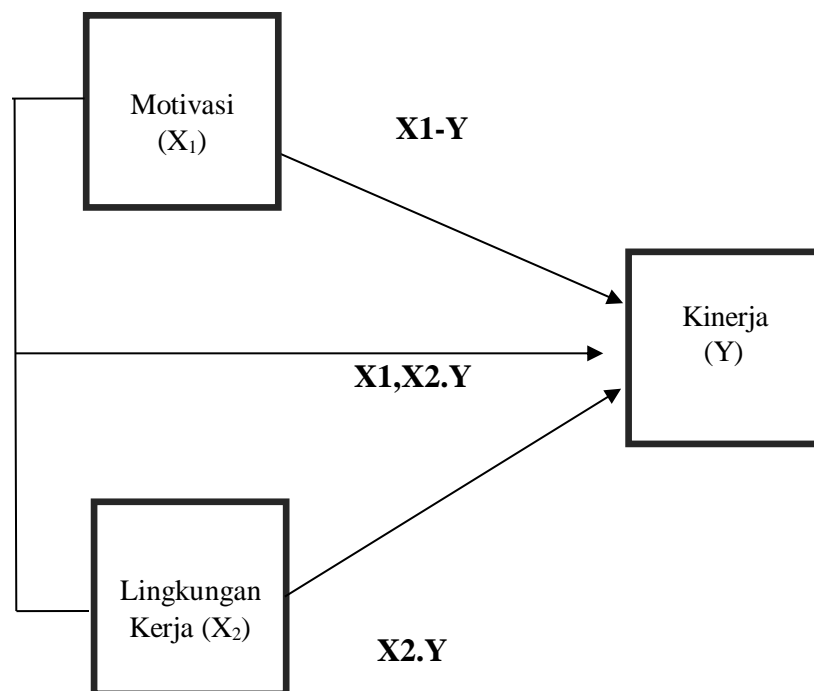
3.	(Permanasari, 2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---------------------	---	--

Sumber : (Susilawati & Mayasari, 2022), (Wahyuni et al., 2023), (Permanasari, 2013). Diolah oleh peneliti 2024.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka hubungan antara konsep – konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian (Notoatmodmojo, 2021).

Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).



Gambar 2. 1  
Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulu Brayan Medan
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulu Brayan Medan.
- c. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulu Brayan Medan.