

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PT KERETA API LOGISTIK****Muhammad Raffi Algani¹, Akhmad Akromusyhada²**
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Universitas Pelita Bangsa^{1,2}¹ rexgan.mrag@gmail.com² akhmad.akrom@pelitabangsa.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

24 Februari 2024

Direvisi :

17 Maret 2024

Disetujui :

12 Mei 2024

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of the Environment and Work Motivation on the Performance of PT Kereta Api Logistik Head Office Employees. The independent variables used are Environment and Work Motivation, while the dependent variable is Performance. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 50 respondents, employees of the PT Kereta Api Logistik Head Office. The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data. These results show that the environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value greater than t-table $3,617 > 2,01$ and a significant value of $0,001 < 0,05$, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value greater from the t-table $2,226 > 2,01$ and a significant value of $0,031 < 0,05$. Together the environment and work motivation have a significant effect on employee performance with a calculated F value greater than F table $25,826 > 3,20$ and a significant value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Employee Performance***PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Manusia sebagai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitas dan efisiensinya. Bila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang optimal bagi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, juga motivasi para pegawainya yang harus selalu terjaga. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi kerja dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan aman, tenang, menyenangkan dan lain-lain. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya motivasi kerja dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas mencakup kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Robbin (2016) mengatakan kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melawan hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku.

Kinerja yang baik dapat terlihat dari hasil akhir yang didapatkan seberapa sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, tanpa sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam pengukuran, kinerja individu atau organisasi tidak dapat diukur jika tidak ada kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Fenomena yang terjadi berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik masih rendah. Hal ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai (%) Tahun 2020 – 2022

Indikator	Tahun			Rata-Rata	Nilai
	2020	2021	2022		
Integritas	82	80	77	79	C
Komitmen	79	81	78	79	C
Kerjasama	85	80	79	81	B
Disiplin	80	80	77	79	C

Sumber: Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik (Data diolah)

Tabel 2. Standar Nilai Pelaksanaan Kinerja

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
0-60	Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber: Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik (Data diolah)

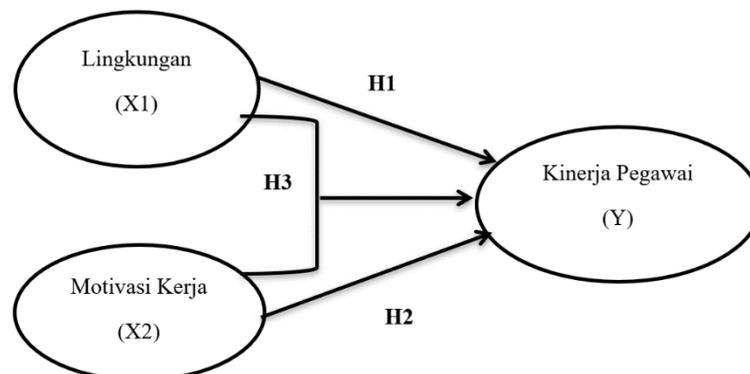
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat adanya fenomena atau kecenderungan menurun. Integritas pegawai pada tahun 2020 yaitu 82 turun menjadi 77 pada tahun 2022. Komitmen pegawai pada tahun 2020 yaitu 79 naik menjadi 81 pada tahun 2021 namun kembali turun menjadi 78 pada tahun 2022. Kerjasama pegawai pada tahun 2020 yaitu 85 turun menjadi 79 pada tahun 2022. Kemudian yang terakhir disiplin pegawai pada tahun 2020 yaitu 80 turun menjadi 77 pada tahun 2022. Hal ini diduga dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi kerja yang rendah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, dalam hal ini lingkungan kerja yang mendukung pada Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik masih rendah terindikasi dari kurang sejuknya suhu ruangan, peralatan kerja yang tidak berfungsi dengan semestinya, dan sempitnya area meja kerja.

Motivasi suatu dorongan atau hasrat yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitasnya dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar mereka mampu berkolaborasi, bekerja dengan efektif, serta menempatkan diri secara jujur dan integritas dalam rangka menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diembankan. Berdasarkan observasi awal, Motivasi Kerja pada Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik masih rendah terindikasi dari kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kemampuan, bekerja secara efektifitas dan efisiensi pegawai yang masih kurang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik, serta intuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan kerangka berfikir maka hipotesis dalam penelitian ini :

H₁ : Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₃ : Lingkungan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan dan Motivasi Kerja. Sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dikatakan suatu wilayah spekulasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, didalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik yang berjumlah 409 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis total sampling yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil divisi HRD dan GA untuk dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 50 orang. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam penelitian ini digunakan 2 teknik, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh gambaran atau fenomena yang terjadi pada responden yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Teknik ini dilakukan supaya data yang diperoleh harus sesuai keakuratan, kebenaran dan ketelitian yang terarah dan tepat sasaran. Pengguna observasi dalam karya ilmiah sangatlah penting karena membantu pengolahan penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dibagikan kepada para responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	18	36%
Perempuan	32	64%
	50	100%
Usia		
20-29 Tahun	23	46%
30-39 Tahun	9	18%
40-49 Tahun	14	28%
49> Tahun	4	8%
	50	100%
Tingkat Pendidikan		
SLTA	18	36%
D3	7	14%
S1	22	44%
S2	2	4%
S3	1	2%
	50	100%
Lama Bekerja		
1-2 Tahun	3	6%
2-3 Tahun	12	24%

Karakteristik	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin		
3-4 Tahun	9	18%
4-5 Tahun	9	18%
5> Tahun	17	34%
	50	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Berbagai tindakan yang dirancang untuk menilai instrumen penelitian terdiri dari:

1. Uji Validitas
2. Uji Realibilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Heteroskedastisitas
5. Uji Multikolinearitas
6. Uji Regresi Berganda
7. Uji Koefisien Determinasi
8. Uji T
9. Uji F

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,278.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,371	0,278	Valid
Instrumen 2	0,570	0,278	Valid
Instrumen 3	0,596	0,278	Valid
Instrumen 4	0,688	0,278	Valid
Instrumen 5	0,661	0,278	Valid
Instrumen 6	0,701	0,278	Valid
Instrumen 7	0,610	0,278	Valid
Instrumen 8	0,454	0,278	Valid
Instrumen 9	0,600	0,278	Valid
Instrumen 10	0,514	0,278	Valid
Instrumen 11	0,477	0,278	Valid
Instrumen 12	0,397	0,278	Valid
Instrumen 13	0,503	0,278	Valid
Instrumen 14	0,463	0,278	Valid
Instrumen 15	0,526	0,278	Valid
Instrumen 16	0,565	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Lingkungan (X₁)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,356	0,278	Valid
Instrumen 2	0,354	0,278	Valid
Instrumen 3	0,596	0,278	Valid
Instrumen 4	0,483	0,278	Valid
Instrumen 5	0,525	0,278	Valid
Instrumen 6	0,604	0,278	Valid

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 7	0,342	0,278	Valid
Instrumen 8	0,450	0,278	Valid
Instrumen 9	0,568	0,278	Valid
Instrumen 10	0,499	0,278	Valid
Instrumen 11	0,428	0,278	Valid
Instrumen 12	0,571	0,278	Valid
Instrumen 13	0,455	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,583	0,278	Valid
Instrumen 2	0,310	0,278	Valid
Instrumen 3	0,724	0,278	Valid
Instrumen 4	0,686	0,278	Valid
Instrumen 5	0,482	0,278	Valid
Instrumen 6	0,564	0,278	Valid
Instrumen 7	0,560	0,278	Valid
Instrumen 8	0,616	0,278	Valid
Instrumen 9	0,535	0,278	Valid
Instrumen 10	0,656	0,278	Valid
Instrumen 11	0,510	0,278	Valid
Instrumen 12	0,305	0,278	Valid
Instrumen 13	0,484	0,278	Valid
Instrumen 14	0,522	0,278	Valid
Instrumen 15	0,611	0,278	Valid
Instrumen 16	0,345	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Melihat hasil semua tabel tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,278 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan lingkungan kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,600. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 14 instrumen untuk Lingkungan dan 16 instrumen untuk Motivasi Kerja, serta jumlah instrumen variabel dependen sebanyak 16 instrumen untuk Kinerja Pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

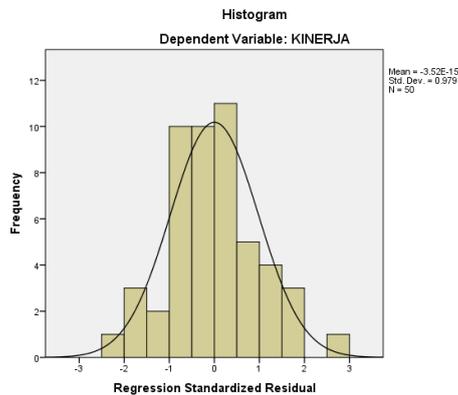
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,837	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,740	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,825	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

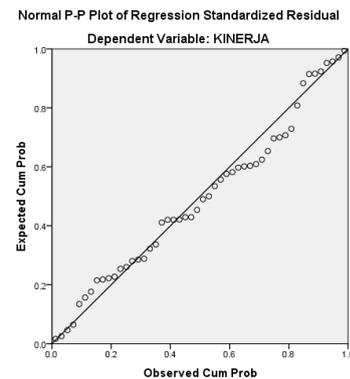
3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.



Gambar 2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS



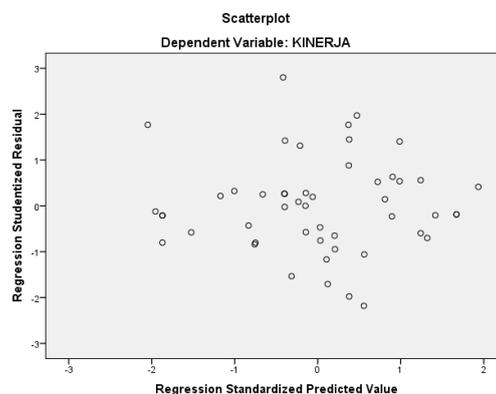
Gambar 3

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil diagram data yang diperoleh dinyatakan normal, dan PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Gambar 4

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk melihat adanya hubungan linear sesama variabel independen pada model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa di pergunakan yaitu dengan memeriksa hasil Variance Inflation Factor (VIP) dan Tolerance. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 8Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	9.188	8.698		1.056	.296	
	LINGKUNGAN	.625	.173	.488	3.617	.001	.557
	MOTIVASI	.321	.144	.300	2.226	.031	.557

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $1,796 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,557 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

6. Uji Regresi Berganda

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Pegawai yang dihubungkan dengan variabel Lingkungan dan variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 9,188 + 0,625 X_1 + 0,321 X_2$$

Dari hasil persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 9,188 satuan.
2. Apabila variabel X_1 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0,625 satuan, dengan asumsi/ syarat variabel X_2 bernilai tetap/ konstan.
3. Apabila variabel X_2 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0,321 satuan, dengan asumsi/ syarat variabel X_1 bernilai tetap/ konstan.

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.503	3.55166

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,4%. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

8. Uji T

Dapat dilihat dari tabel hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini :
Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ (2,01)

- a. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($3,617 > 2,01$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,226 > 2,01$) dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

9. Uji F

Tabel 10

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651.549	2	325.775	25.826	.000 ^b
	Residual	592.871	47	12.614		
	Total	1244.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 25,826 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $25,826 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Variabel Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $3,617 > 2,01$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fahat Duwi Prastiyo (2019) hasilnya didapatkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $2,226 > 2,01$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,031 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brigida Endah Nuraeni dkk. (2021) hasilnya didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik. Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 25,826 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $25,826 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Noto Susanto (2023) didapatkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik. Terutama pada indikator lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik. Terutama pada indikator kebutuhan untuk akan afiliasi yaitu hubungan baik antar pegawai.
3. Lingkungan dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik.

Saran

1. Lingkungan

Dalam hal lingkungan kerja saran untuk instansi agar lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti membenahi peralatan kerja yang tidak berfungsi dengan semestinya, mengubah tata letak ruangan dan memperbesar luas meja kerja, serta membuat sirkulasi udara menjadi lebih baik, lalu berikutnya faktor lingkungan kerja non fisik seperti kerjasama antar pegawai lebih ditingkatkan, dan hubungan antar rekan kerja setingkat dijaga dengan baik. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik semakin meningkat.

2. Motivasi

Dalam hal motivasi saran untuk instansi agar lebih memperhatikan kebutuhan akan prestasi dengan meningkatkan kemampuan para pegawai dengan cara pelatihan dan pembekalan, lalu berikutnya kebutuhan akan afiliasi dengan meningkatkan hubungan baik antar pegawai dan terakhir kebutuhan akan kekuasaan dengan memberikan kesempatan untuk memimpin dan bersaing. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik semakin meningkat.

3. Kinerja Pegawai

Dalam hal kinerja pegawai saran untuk instansi agar lebih memperhatikan hasil kerja dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, lalu berikutnya perilaku kinerja dengan cara meningkatkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan dan terakhir sifat pribadi dengan mengutamakan kejujuran dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik semakin meningkat.

REFERENSI

- Adinda Farhah, Jafar Ahiri, dan Muh. Ilham. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi* Vol 5. No. 1
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad Fikrianto Nurudin. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 5. No. 1
- Bambang Nugroho dkk. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 3. No. 2
- Brigida Endah Nuraeni, Laurensius Dihe Sanga, dan Indra Firdiyansyah. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS* Vol 3. No. 2
- Calvin Syaifullah. 2022. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Hose Jaya Perkasa. *Jurnal Scientia* Vol 5. No. 2
- Daspar. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* Vol 1. No. 1
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management, 13th Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Fahat Duwi Prastiyo. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun. *Jurnal SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* Vol 1. No. 1
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indiargo Dwi Prastyo dan Bowo Santoso. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Vol 4. No. 2
- Jus Samuel Sihotang. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review* Vol 4. No. 3
- Marphudok, Bukman Lian, dan Happy Fitria. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita* Vol 9. No. 1
- Noto Susanto. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection* Vol 6. No. 2
- Nunu Nurjaya. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol 3. No. 1
- Robbins, S.P. & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*. Buku 1, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat