

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KAI (PERSERO)  
DIVRE III PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Tasya Nabila**

**NIM : 212020078**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KAI (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Tasya Nabila**

**Nim : 212020078**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tasya Nabila  
NIM : 212020078  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Dengan ini penulis menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2024

The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is rectangular and contains the text 'SERBUK BIRU RIWAYAH' on the left, a Garuda emblem in the center, and 'METERAI TEMPEL' on the right. Below the emblem, the number 'A6AKX813329425' is printed. The signature is written in black ink over the stamp.

Tasya Nabila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Nama : Tasya Nabila  
NIM : 212020078  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,.....2024

**Pembimbing I**



**Eitantina, S.E., M.Si**

**NIDN : 28026301**

**Pembimbing II,**



**Arraditya Permana, S.E., M.M**

**NIDN : 0225108802**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zafeng Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN : 0229057501**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“ Tak perlu menjelaskan tentang dirimu pada siapapun, karena yang menyukai mu tidak membutuhkannya dan membencimu tidak akan mempercayainya.”*

*(Ali bin Abi Thalib)*

*Persembahan :*

- *Kedua orang tua ku Ayahku bapak Suharmi dan ibuku Erna wati*
- *Saudara- saudariku Tercinta Maurisun dan Merryssa Karantina, Amd.keb*
- *Keponakan ku Raffasya Alexi Pratama*
- *Almamater*

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang .**“ yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Suharmi dan Ibu Erna wati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta kesabaran yang luar biasa dalam

setiap langkah hidup penulis, penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan, serta tak lupa juga kepada keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

7. Sahabat seperjuangan Apiska yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2023
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat serta doanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Palembang, 22 April 2024

Penulis

Tasya Nabila

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	v
Motto dan Persembahan.....	vi
Halaman Prakata .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIR, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Data yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.3 Hasil Data Pra- Riset.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	26
Tabel III.2 Populasi dan sampel.....	27
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	50
Tabel IV. 5 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	52
Tabel IV.6 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji T .....	57
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Berpikir .....	26
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Koesioner
- Lampiran : Data Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F
- Lampiran : Hasil Uji t
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t

## ABSTRAK

**Tasya Nabila, Fitantina, Arraditya Permana / Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden dari total populasi sebanyak 142 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Tasya Nabila, fitantina, Arraditya Permana/ The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang***

*This research aims to determine whether there is an influence of work motivation and job satisfaction on employee performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. This type of research uses associative research. The sample in this study was 60 respondents from a total population of 142 employees. The sampling technique uses Purposive Sampling technique. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis in this research used qualitative which was then quantified. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that there is an influence of work motivation and job satisfaction on employee performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The t test results show that there is an influence of work motivation and job satisfaction on employee performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The results of the coefficient of determination show that the Job Motivation and Job Satisfaction variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 47.5%. Meanwhile, the remaining 52.5% was influenced by other factors outside this research.*

***Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses dalam menangani berbagai permasalahan baik dalam ruang lingkup karyawan atau pegawai, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang dapat menjalankan setiap aktivitas yang terdapat dalam organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penarikan, pengembangan, seleksi, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dalam beberapa kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2015:8) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu yang terdapat didalam suatu organisasi dengan beberapa cara yang dapat dipertanggung jawabkan secara strategis, etis, dan sosial.

Kinerja adalah kesiapan seorang atau sekelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan menghasilkan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:189) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, selanjutnya lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya, motivasi yang baik akan membuat para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan kepada organisasi. Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan Tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting untuk mendukung kinerja karyawan, Menurut Hasibuan (2021) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan tentang sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat mencerminkan seperti moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasi kerja.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau biasa disingkat menjadi KAI, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang perkeretaapian. Perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika pada tahun 17 juni 1864 pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta *naamlooze vennootschap indische spoorweg maatschappij* (NV.NISM). dan pada tanggal 25 mei berganti menjadi perusahaan (PNKA) selanjutnya pada tahun 1971 PNKA menjadi PJKA dan pada tahun 1998 berganti menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) hingga sekarang. Guna mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan memiliki 9 unit kantor daerah operasi, 4 unit kantor divisi regional, dan 8 unit balai yasa yang tersebar dipulau jawa dan sumatera.kesempatan kali ini penelitian dilakukan disalah satu wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu divisi Regional III.

PT. KAI (Persero) Divre III Palembang terdapat 16 unit kerja yaitu Unit Operasi, Sarana, Sintelis, Jalan Rel dan Jembatan, Sumber Daya Manusia, Keuangan, Bangunan, Penjagaan dan Pengamanan Aset, Hukum, Humasda, Pengadaan Barang dan Jasa, Pelayanan dan Komersial, Pengamanan, Sistem Informasi, Kesehatan, Terminal Peti Kemas, Karyawan PT. Kererta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang berjumlah 2.415 Karyawan yang terdiri dari 142

Karyawan dikantor dan 2.273 Karyawan Operasional yang terbagi dari 16 Unit Kerja. Karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero ) Divre III Palembang adalah sebagai unsur pendukung Operasional dan Penyelenggaraan manajemen karyawan di PT. Kereta Api Indonesia ( Persero ) Divre III Palembang dengan volume tugas yang tidak sama.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara tahap pertama terhadap beberapa karyawan PT.KAI (Persero) divre III Palembang diketahui masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh PT.KAI (Persero) Divre III Palembang menurut kesaksian beberapa karyawan tersebut bahwa masih terdapat hal-hal yang belum dapat teratasi seperti kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga karena hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi ikut menurun.Kinerja karyawan dapat dilihat dari data Penilaian Kinerja pada data sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT.KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang**

No	Skor	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

**Sumber : PT. KAI (Persero) Divre III Palembang**

**Tabel I.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. KAI ( Persero ) Divre III Palembang**  
**Berdasarkan Assesment Tahunan Kerja Karyawan**

Tahun	Skor Nilai			
	Kualitas	Kuantitas	Waktu Kerja	Kerja Sama
2018	88	85	88	83
2019	81	80	86	79
2020	75	75	70	77
2021	80	79	85	80
2022	77	75	77	79

**Sumber : PT. KAI ( Persero ) Divre III Palembang**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan bahwa persoalan kinerja karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Palembang dalam beberapa tahun terakhir mengalami ketidakstabilan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dihasilkan oleh para karyawan yang terkadang naik dan turun, Selain data penurunan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data pra- riset yang dilakukan kepada 30 karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Palembang pada tabel 1.3.

**Tabel I.3**

**Hasil Data Pra- Riset PT.KAI (Persero) Divre III Palembang**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	9	21
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	11	19
3	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	7	23
<b>Motivasi Kerja</b>			
4	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan.	7	23
5	Lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja karyawan	10	20
6	Karyawan mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	9	21
<b>Kepuasan Kerja</b>			
7	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	4	26
8	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	7	23
9	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan pekerjaan	7	23

**Sumber : Hasil pra riset Kinerja Karyawan,2023**

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan serta membuat kinerja karyawan belum optimal dalam bekerja terdapat pada kualitas karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan, kuantitas pekerjaan karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan, serta karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik, hal ini yang menyebabkan penurunan kinerja di PT.KAI (Persero) Divre III Palembang.

Menurut beberapa karyawan PT. KAI ( Persero) Drive III Palembang penurunan juga dikarenakan kurangnya Motivasi yang diberikan perusahaan, sehingga pekerjaan yang karyawan lakukan kurang optimal. Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari data kinerja karyawan. serta masih ada karyawan yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan kurangnya kebutuhan prestasi, terlihat dari beberapa karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sehingga karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masalah diperusahaan terkait motivasi kerja yaitu belum memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan, lingkungan kerja yang belum mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta belum terdapat support dari atasan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Fenomena selanjutnya adalah kepuasan kerja yang dinilai masih belum sesuai, dikarenakan terdapat karyawan yang merasa terbebani lantaran mendapatkan pekerjaan yang cukup berat diluar dari keterampilan yang dimiliki, karyawan juga merasa mendapatkan pekerjaan yang cukup bervariasi sehingga mereka dituntut untuk mendalami *skil* pekerjaan yang baru, belum adanya kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam pengembangan karir untuk dipromosikan, serta terkadang rekan kerja yang kurang mendukung . Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja ikut menurun, dapat dilihat pada tabel data pra riset kepuasan kerja sebagai berikut

Bedasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masalah terkait kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, belum ada kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir serta rekan kerja yang terkadang belum mendukung dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang** “

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI ( Persero) Divre III Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI ( Persero) Divre III Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang untuk menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Afandi,P. (2018). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa publishing, I(1), 65-84
- A.M, Sardiman (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Fahmi.Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ferdinatus, Taruh. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV BUDI UTANA.
- Faitul , Kusdiyanto ( 2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan).*Jurnal Ilmiah Akuntansi,Keuangan dan bisnis Vol 4 No 1*. Diakses September 2023 dari file <https://journal.utnd.ac.id/index.php/value/issue/view/62>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM . Edisi Revisi, cetakan ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, Ririn.(2020). *Metodelogi Penelitian Social*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Nur Syafi'i (2023).Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI (Persero) Daop 7. thesis, IAIN Ponorogoro
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Prihatini Dewi, (2022)*. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.*Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 2*. Diakses Mei 2022, dari file <https://core.ac.uk/download/pdf/296602189.pdf>
- Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*.Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, (2016:260). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Gaya Media.

- Riyanto Danny (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung*. Thesis, Diploma
- Sari Rika (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Diakses 30 Juli 2022, dari file <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7890>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.