



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

*The Effect of Human Resource Quality and Motivation on Employee's Performance PT. Kereta
Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember*

SKRIPSI

Oleh

**Siti Lailatul Amanah
NIM 150910202039**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

*The Effect of Human Resource Quality and Motivation on Employee's Performance PT. Kereta
Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember*

SKRIPSI

diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Strata 1
(S1) Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Siti Lailatul Amanah
NIM 150910202039**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Puji syukur alhamdulillah kepada-Nya karena telah memberikan nikmat dan karunia-Nya tanpa kurang sedikitpun. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia pada jalan kebenaran. Secara tulus dan ikhlas skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Badrus dan Ibunda Jumini Widyawati atas segala doa, dukungan, serta ketulusan kasih sayang yang tiada henti dalam mendukung saya menyelesaikan skripsi ini;
2. Saudara-saudara saya tercinta kakak Vinda Muslikha S. dan Adik Alan Maulana A.R. yang selalu memberi doa serta dukungan kepada saya;
3. Bapak/Ibu guru sejak TK, SD, SMP, SMA, dan Bapak/Ibu Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, serta semua orang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dengan penuh kesabaran dan keikhlasan;
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTO

Betapa banyak orang yang menyerah, padahal hanya perlu beberapa langkah lagi
untuk sampai pada keberhasilan.

(Thomas Alva Edison) ¹



¹ K.15, berbagai sumber. 2019. *Tabloid KAI, Spirit Of Millennial : Millennial KAI, yang Muda yang Berkarya*. Edisi No. 03 Tahun XLVI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Siti Lailatul Amanah

NIM : 150910202039

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 April 2019

Yang menyatakan,

Siti Lailatul Amanah
NIM 150910202039

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

Oleh

Siti Lailatul Amanah

150910202039

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sri Wahjuni, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul: “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 14 Mei 2019

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji
Ketua

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP. 196002191987021001

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Mengetahui,
Anggota I,

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 196408141989022003

Mengesahkan,
Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Hadi Prayitno, M.Kes
NIP. 196106081988021001

RINGKASAN

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember; Siti Lailatul Amanah; 150910202039, 2019: 123 Halaman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat dan diiringi perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dan bertahan demi kelangsungan dan kemajuan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk dibangun agar tidak tertinggal dengan negara lainnya di era globalisasi dan dapat memperkuat bisnis perusahaan. Tahun 2018 kemampuan sumber daya manusia berada pada tingkat *medium* pada *Human Development Index (HDI)*, hal ini berdampak pada menurunnya daya saing Indonesia (hdr.undp.org).

Dalam penelitian ini, kualitas sumber daya manusia dan motivasi digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat pengaruh dan keterkaitan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember. Perusahaan jasa tersebut telah mencapai keberhasilan dalam hal peningkatan jumlah penumpang dan ikut mengembangkan teknologi yaitu pemesanan tiket secara *online*. Pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan kinerja karyawan ditandai dengan meningkatnya karyawan yang berada pada *Need Improvement*, yaitu karyawan yang memiliki kualifikasi dinilai kurang dari persyaratan profil kompetensi jabatan, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan perlu ada perbaikan dan penempatan karyawan pada perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksploratori, menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 49 responden pada semua bidang pekerjaan yang merupakan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dengan menggunakan metode pengambilan sampel *Proportioal Random Sampling*. Data diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, ketika kualitas sumber daya manusia dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya ketika kualitas sumber daya manusia dan motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

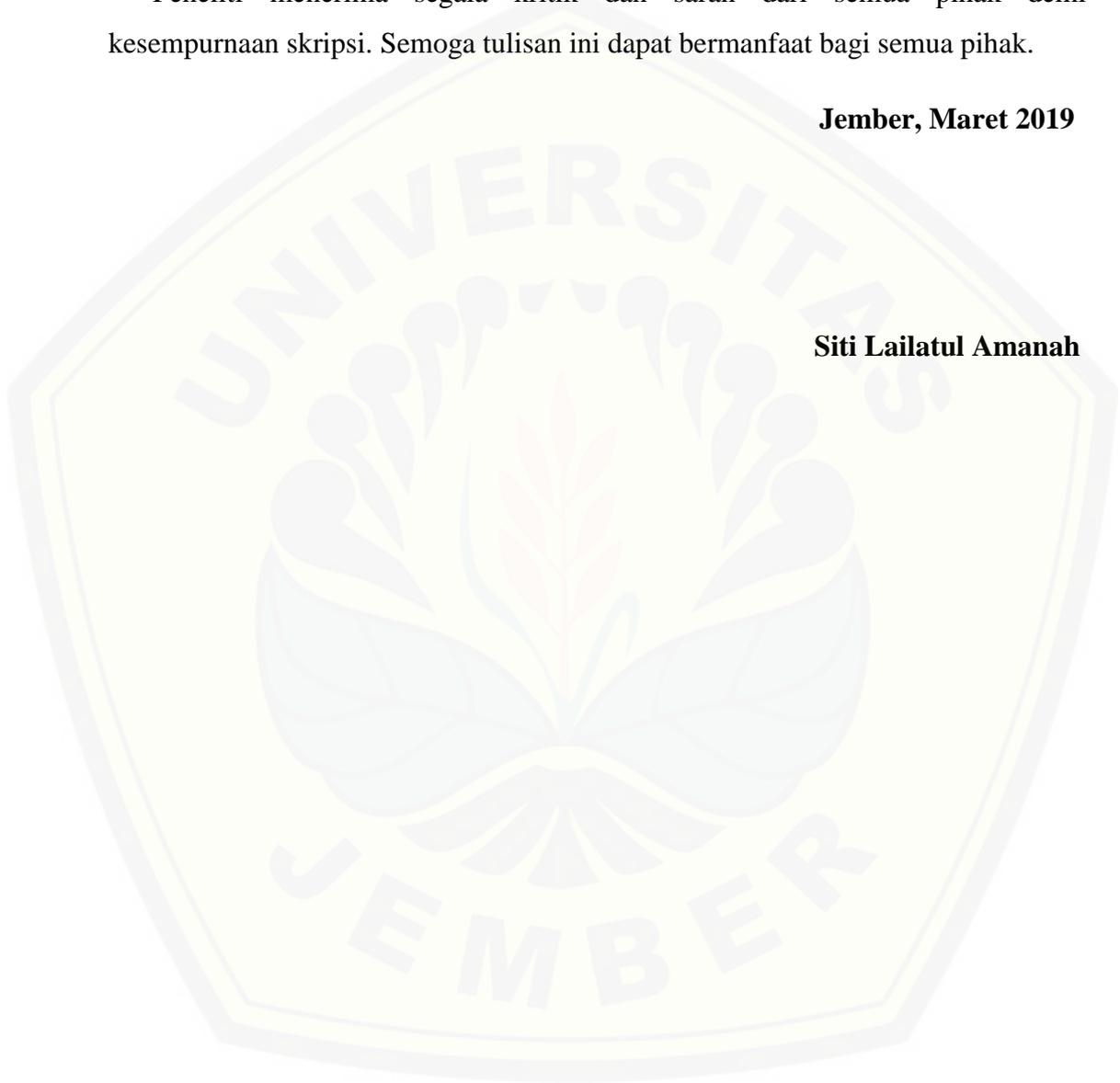
1. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes, selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Dra. Sri Wahjuni, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini;
5. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjadi mahasiswa.
6. Dr. Djoko Poernomo, M.Si dan Dra. Dwi Windradini BP, M.Si, selaku Dosen Penguji yang telah membagikan ilmu dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi ini;
7. Semua dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah membimbing serta memberikan ilmu sehingga dapat menyelesaikan studi ini;
8. Kepala Daerah (*Vice President*) dan karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 9 Jember yang telah memberikan ijin penelitian dan ikut andil dalam penyelesaian penelitian ini.

9. Teman – teman Ilmu Administrasi Bisnis 2015, terimakasih atas semangat, doa dan kerjasama kalian selama masa perkuliahan;
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

Peneliti menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, Maret 2019

Siti Lailatul Amanah



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTO	iii
PERNYATAAN.....	iv
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Prinsip Sumber Daya Manusia	10
2.2.3 Klasifikasi Sumber Daya Manusia	11
2.2.4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
2.3 Motivasi.....	12
2.3.1 Tujuan Motivasi	12
2.3.2 Bentuk-bentuk Motivasi	13

2.3.3 Teori Motivasi.....	13
2.3.4 Prinsip-prinsip Memotivasi Karyawan	14
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
2.3.6 Indikator Motivasi.....	15
2.4 Kinerja	16
2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.5 Hubungan Antar Variabel	18
2.5.1 Hubungan Kualitas SDM dengan Kinerja Karyawan.....	18
2.6.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.6 Penelitian Terdahulu	20
2.7 Kerangka Pemikiran	22
2.8 Hipotesis.....	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sampel	26
3.3.1 Jenis data.....	28
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	29
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	29
3.5.2 Skala Pengukuran	30
3.5 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	31
3.5.1 Uji Kualitas Data	31
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.5.4 Pengujian Hipotesis	34
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	36

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	40
4.1.3 Logo PT. Kereta Api Indonesia	41
4.1.4 Budaya Perusahaan	41
4.1.5 Wilayah Operasi	43
4.1.6 Gambaran Umum PT. KAI Daop 9 Jember.....	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	55
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1 Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	55
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	56
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.4 Hasil Penelitian.....	59
4.4.1 Uji Kualitas Data	59
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.4.4 Uji Hipotesis	65
4.5 Pembahasan.....	67
4.5.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan	67
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	69
4.5.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 <i>Human Development Index of Indonesia</i>	1
1.2 Penilaian Kompetensi Pekerja Daop 9 Jember tahun 2017-2018	3
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember	25
3.2 Penyebaran Sampel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4 Skala Pengukuran.....	31
4.1 Usia Responden.....	54
4.2 Jenis Kelamin	54
4.3 Pendidikan Terakhir Responden	55
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kualitas SDM	56
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	57
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.7 Uji Validitas	59
4.8 Uji Reliabilitas	60
4.9 Uji Normalitas	61
4.10 Uji Heterokedastisitas	62
4.11 Uji Multikolinearitas	63
4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.13 Uji F	65
4.14 Uji t	65
4.15 Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Jumlah Penumpang Kereta Api Indonesia Jan-Juli (2017-2018).....	2
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	15
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	34
4.1 Logo PT. Kereta Api Indonesia	41
4.2 Logo Budaya PT. Kereta Api Indonesia	41
4.3 Peta Jalur Kereta Api Daop 9 Jember	44
4.4 Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember.....	46
4.5 Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	81
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	87
Lampiran 4. Uji Validitas Data	88
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Data	94
Lampiran 6. Uji Asumsi Data	95
Lampiran 7. Analisis Regresi Berganda dengan Uji F, Ujit dan Uji R ²	97
Lampiran 8. Tabel Statistik (SPSS)	98
Lampiran 9. Surat Penelitian Beserta Dokumentasi Penelitian	101

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat dan diiringi perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dan bertahan demi kelangsungan dan kemajuan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk dibangun agar tidak tertinggal dengan negara lainnya di era globalisasi serta dapat memperkuat bisnis perusahaan. Kemampuan, pengetahuan serta keterampilan merupakan cara yang tepat dalam menghadapi persaingan yang ada. Dengan keterampilan karyawan yang baik, kreatif dan inovatif menjadikan perusahaan semakin berkembang serta dapat menyesuaikan dengan perkembangan dunia bisnis saat ini.

Pada tahun 2018, kemampuan sumber daya manusia (SDM) Indonesia masih berada di tingkat *medium* dalam *Human Development Index* 2018 (lihat tabel 1.1) yang berada pada urutan 116 dari 189 negara, hal ini berdampak pada menurunnya daya saing Indonesia. Menaker, Dzakiri mengatakan ada 3 tantangan utama sumber daya manusia di Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia, kuantitas dan persebaran sumber daya manusia (<https://nasional.kontan.co.id/>). Pemerintah, perusahaan serta berbagai pihak dapat berintegrasi mengoptimalkan kualitas SDM di Indonesia dalam menghadapi persaingan yang ada.

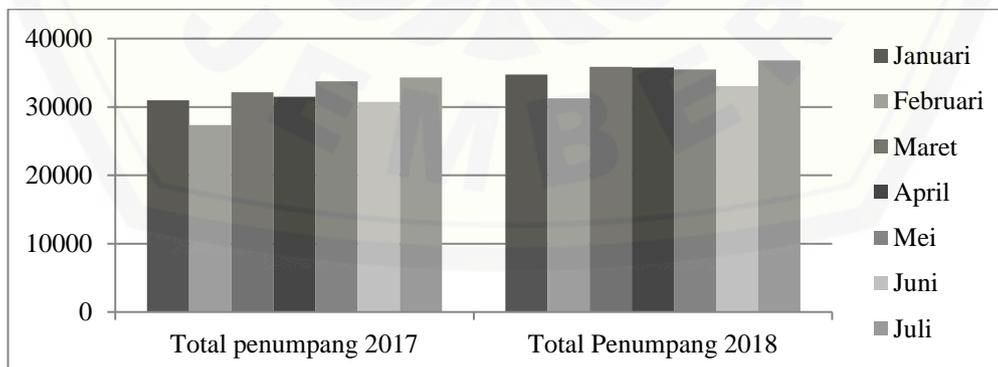
Tabel 1.1 *Human Development Index of Indonesia*

Rank	Country	Human Development Index (HDI)	Life Expectancy at Birth (year)	Expected years of Schooling (years)	Mean Years of Schooling (years)	Gross National Income (GNI) per capita (PPP \$)
1	Norway	0,953	82,3	17,9	12,6	68.012
38	Slovakia	0,855	77,0	15,0	12,5	29.467
76	Sri Lanka	0,770	75,5	13,9	10,9	11.326
116	Indonesia	0,694	69,4	12,8	8,0	10.846
189	Niger	0,354	60,4	5,4	2,0	906

Sumber : [Http://hdr.undp.org](http://hdr.undp.org), 2018

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan perusahaan secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, pengembangan

sumber daya manusia serta kinerja. Menurut Prawirosentono (dalam Ady dan Wijono, 2013) bahwa keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan pasti mengharapkan kualitas dan kuantitas karyawannya sesuai dengan yang dibutuhkan agar kinerjanya baik dan *profit* yang dihasilkan menjadi lebih tinggi. Berbagai cara akan dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya Guritno (dalam Wibowo dan Putra, 2016). Keberhasilan tersebut telah dirasakan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) menjadi sebuah angkutan umum yang diminati masyarakat. Terbukti terjadi peningkatan pengguna jasa kereta, naik sekitar 3 – 5 persen pada tahun 2018 (lihat gambar 1.1). Terkhusus PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia jasa angkutan umum kereta api yaitu transportasi penumpang, transportasi barang serta pengelolaan aset yang beroperasi di daerah Jember. Perusahaan ini terus menunjukkan keberhasilannya dalam bentuk penambahan gerbong kereta baru (<https://jatim.antaranews.com>) dan turut mengembangkan teknologi dalam bentuk pemesanan tiket secara *online* yaitu KAI *Acces*, hal ini membuktikan bahwa minat masyarakat Jember dalam menggunakan kereta meningkat. Tingkat mobilitas masyarakat tinggi dan kepercayaan masyarakat yang baik dalam menggunakan kereta.



Gambar 1.1 Jumlah Penumpang Kereta Api Indonesia Jan – Juli (2017-2018)
(Sumber : Badan Pusat Statistik, diolah peneliti)

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) merupakan perusahaan yang dituntut untuk melakukan perubahan menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang ada, agar tetap diminati masyarakat dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. KAI diketahui dari penilaian kompetensi pekerja/karyawan. Penilaian dilakukan dengan metode multirater (atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri) untuk menilai 11 kompetensi utama dan peran yang dimiliki pekerja. Hasil penilaian tersebut dibagi kedalam 3 kategori yaitu kategori *Exceeds Expectations* yaitu apabila pekerja memiliki kualifikasi dinilai melebihi persyaratan profil kompetensi jabatan, kategori *Meets Expectations* didapatkan apabila pekerja memiliki kualifikasi dinilai sesuai dengan persyaratan kompetensi jabatan, sedangkan kategori *Needs Improvement* yaitu apabila pekerja memiliki kualifikasi dinilai kurang dari persyaratan profil kompetensi jabatan. Berikut penilaian Kompetensi Pekerja Daop 9 Jember yaitu:

Tabel 1.2 Penilaian Kompetensi Pekerja Daop 9 Jember tahun 2017-2018

	2017	2018
Jumlah Pekerja	1.093	1.099
Exceeds Expectations	128 (11,71%)	170 (15,46%)
Meets Expectations	956 (87,4%)	909 (82,72%)
Need Improvement	9 (0,82%)	20 (1,82%)

Sumber: PT. KAI (www. kai.id, 2019)

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kompetensi pekerja pada tahun 2017-2018 yang mengalami perubahan dan penurunan kinerja karyawan. Karyawan atau pekerja yang berada pada kategori *Needs Improvement* mengalami kenaikan yaitu dari 9 karyawan (2017) menjadi 20 karyawan (2018), hal ini berarti bahwa kinerja karyawan perlu ada perbaikan, yaitu perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan penempatan karyawan dengan tepat agar permasalahan ini tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai (dalam Wibowo dan Putra, 2016). Kinerja yang baik dapat dilihat dari keseluruhan karyawan baik ditingkat atas maupun tingkat bawah karena semuanya saling tergantung satu sama lain dan saling melengkapi. Apabila kinerja salah satu individu atau divisi buruk maka akan berdampak pada kinerja

perusahaan (Sinambela, 2016). Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi (Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015).

Dalam mencapai tujuan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Widodo (dalam Aisyah, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berkualitas yaitu karyawan yang dapat mengantisipasi tuntutan-tuntutan di masa depan, sikap positif serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang perusahaan. Kemampuan tersebut dapat dicapai apabila mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas (Simamora, 2012). Hasil kerja yang baik tentu akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Dan sebaliknya, apabila karyawan tidak paham akan tugas yang diberikan maka perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen yang tepat dan pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang ada di PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember berupa pelaksanaan diklat yang sifatnya menambah keterampilan dan pelatihan-pelatihan yang sifatnya *refreshing* diadakan setiap satu tahun sekali. Namun, sumber daya manusia masih belum optimal, hal ini, dapat diketahui dari adanya penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Ada beberapa karyawan tidak memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan, sehingga dapat menghambat aktivitas kerja.

Perusahaan melakukan berbagai cara dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memotivasi karyawan. Motivasi merupakan keinginan yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi membuat karyawan akan bekerja lebih semangat, begitupun sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah maka akan menurunkan semangat dalam bekerja. Martoyo

mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013), hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. Agar tujuan dapat terlaksana pemimpin harus mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan Luthfi, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember berupa imbalan kinerja operasi, tunjangan prestasi dan promosi untuk berbagai posisi dalam pencapaian target perusahaan dan jenjang jabatan yang disusun berdasarkan jalur kompetensi posisi (*position competency profile*).

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang berkinerja baik dapat menyelesaikan target-target yang diberikan perusahaan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan dan penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi. Penelitian ini menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi, maka dapat dikaitkan dengan kinerja PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, hal inilah yang menjadi inspirasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan kinerja karyawan ditandai dengan meningkatnya karyawan yang berada pada *Need Improvement*, yaitu karyawan yang memiliki kualifikasi dinilai kurang dari persyaratan profil kompetensi jabatan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember?
- b. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember?
- c. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- b. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- c. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember dalam mengambil keputusan dan kebijakan perusahaan.
- b. Bagi Perkembangan Dunia Akademik
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (dalam Karendra, 2014), sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Menurut Filippo (dalam Gaol, 2014), mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai”

Kasmir (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Adapun menurut Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dessler (dalam Kasmir, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, (Sedarmayanti, 2017). Beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Filippo (dalam Gaol, 2014), pendekatan terhadap sumber daya manusia terdiri dari:

a. Pendekatan Mekanis

Pendekatan mekanis biasa disebut dengan pendekatan *commodity* atau pendekatan faktor produksi. Maksud dari pendekatan ini adalah perusahaan dapat memberhentikan pegawai atau karyawan dengan digantikan dengan mesin.

b. Pendekatan Paternalisme

Paternalisme adalah suatu konsep yang menganggap bahwa manajemen sebaiknya bersikap sebagai bapak dan melindungi para pegawainya dan tidak semua sikap baik yang dilakukan perusahaan kepada pegawai disebut paternalis. Ada hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu: (1) penyelenggaraan program personalia yang tidak didasarkan atas manfaat program, (2) keputusan yang diambil dalam melaksanakan program semata-mata tergantung pihak manajemen.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*).

Analisis jabatan berisi rancangan rangkaian tugas yang dilakukan oleh karyawan, memberikan wewenang untuk mengambil tindakan dan keputusan, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resouces Planning*).

Suatu langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.

c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*).

Dalam fungsi ini, perusahaan merekrut untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan seperti SDM yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

d. Seleksi (*Selection*).

Tujuan dari fungsi seleksi adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training And Development*).

Beberapa proses seleksi yang dilakukan perusahaan yaitu tes tulis dan tes wawancara. Tes-tes ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan peraturan dan standar perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

f. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*).

Dalam mengevaluasi dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja atau kinerja karyawan. Apabila karyawan dapat mencapai target yang diberikan maka kinerja karyawannya baik dan sebaliknya jika tidak mencapai target maka perlu dievaluasi lagi.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan. Hasil evaluasi karyawan menentukan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan.

h. Jenjang Karir (*Career Path*).

Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi karyawan secara transparan dan jelas. Karir karyawan dapat naik turun sesuai kondisi karyawan saat itu.

i. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*).

Salah satu fungsi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena menyangkut keselamatan karyawan saat bekerja. Pada proses melakukan pekerjaan pasti terdapat resiko yang nantinya akan mengancam keselamatan karyawan. Maka, perusahaan harus memperhatikan fungsi ini karena menyangkut sumber daya manusia yang merupakan aset penting perusahaan.

j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*).

Fungsi ini bertujuan untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban antara karyawan dengan manajemen dan meminimalisir perselisihan yang terjadi.

k. Pemutusan Hubungan Kerja/PHK (*Separation*).

PHK dilakukan perusahaan dengan beberapa alasan. Masalah dalam PHK adalah memenuhi hak-hak karyawan oleh perusahaan.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Davis (dalam Sari, 2016) mengatakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Selanjutnya Sutrisno (dalam Karendra, 2014) sumber daya manusia diartikan sebagai “sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.”

Mathis dan Jackson (dalam Ramadhani, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Ndraha (dalam Sari, 2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*. Menurut Sutrisno (dalam Karendra, 2014) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tersebut, maka kualitas sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

2.2.2 Prinsip Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (dalam Karendra, 2014) ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia yaitu:

- a. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar.
- b. Kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.
- c. Lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin.

Program dan pelaksanaan sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

2.2.3 Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ermaya (dalam Karendra, 2014) ada tiga macam klasifikasi sumber daya manusia yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.
- c. Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat secara langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

2.2.4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (dalam Karendra, 2014) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengacu pada pendapat ahli, kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Berikut akan dijelaskan masing-masing indikator kualitas sumber daya manusia:

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada Matutina (dalam Sari, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.3 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu ‘*movere*’ yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Gray (dalam Winardi, 2011) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Selanjutnya Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Ivanko (dalam Hamali, 2016) mengatakan bahwa motivasi sebagai keinginan dan energi seorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Kondalkar (dalam Hamali 2016) mengatakan bahwa motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja mencakup tindakan-tindakan dari perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri, Campbell (dalam Sedarmayanti, 2017). Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan tindakan dalam mencapai tujuan.

2.3.1 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Motivasi sangat penting bagi setiap karyawan dalam menumbuhkan semangat kerja. Motivasi dapat bersumber dari diri seseorang maupun dari luar. Menurut Soeroso (dalam Fahmi, 2016) mengatakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

- a. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

- b. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok)

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.3.3 Teori Motivasi

Menurut Moorhead (2013), teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Teori ini diungkapkan oleh David C. McClelland, bahwa manusia memiliki kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Menurutnya, seseorang akan termotivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang berprestasi lebih dari orang lain. Kebutuhan ini dibagi menjadi 3 kategori yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk unggul, untuk mencapai dalam kaitannya dengan seperangkat standar, berusaha untuk berhasil.

- 2) Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Keinginan untuk hubungan interpersonal yang harmonis.

- 3) Kebutuhan untuk Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti yang kita inginkan.

b. Teori ERG dari Clyton Alderfer

Teori Existence, Relatedness, Growth (ERG) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1) *Existence Needs*

Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan. Seperti makan, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja.

2) *Relatedness Needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth Needs*

Kebutuhan untuk hidup berkembang, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

2.3.4 Prinsip-prinsip Memotivasi Karyawan

Mangkunegara (2016), prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Memotivasi karyawan dengan memberi kesempatan berpartisipasi dalam penentuan tujuan oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengajak karyawan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan ikut andil dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan perhatian terhadap keinginan karyawan.

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Porter dan Miles (dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012) mengatakan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu:

- a. Pengaruh Ciri-ciri Pribadi Seseorang (*Individual Characteristic*)
- b. Pengaruh Tingkat dan Jenis Pekerjaan (*Job Characteristic*)
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (*Worksituation Characteristic*)

2.3.6 Indikator Motivasi

Menurut Moorhead (2013), Teori Kebutuhan Berjenjang Maslow mengatakan bahwa karyawan di tempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Hierarki kebutuhan Maslow yaitu:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow
(Sumber: Moorhead, 2013)

- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar manusia seperti pangan, sandang dan papan. Setiap manusia akan memenuhi kebutuhan ini terlebih dahulu.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka setiap individu dan keluarganya butuh rasa aman. Rasa aman terkait keberlangsungan pekerjaannya.
- c. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan akan bersosialisasi juga dirasa penting karena setiap individu adalah makhluk sosial yang saling tergantung satu sama lain.
- d. Kebutuhan Penghargaan
Pengakuan-pengakuan atau penghargaan dibutuhkan individu setelah kebutuhan sosial terpenuhi. Pekerjaan seperti promosi jabatan diberikan

untuk meningkatkan motivasi karyawan. Pencapaian yang diraih akan menimbulkan rasa bangga sehingga akan mendorong semangat kerja.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Keinginan untuk menggunakan semua potensi yang dimilikinya untuk sesuatu yang mereka mau.

2.4 Kinerja

Dilihat dari etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Widodo, 2015) istilah kinerja dari kata *job performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selanjutnya juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Bernadian dan Russell (dalam Sedarmayanti, 2017): *Performance is defined as the record of outcomes produced on a spesific job function or activity during a specific time period.* (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula). Bernardin mengatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan sifat dan perilaku (Sedarmayanti, 2017). Maka dapat disimpulkan, kinerja adalah pencapaian hasil atas penyelesaian pekerjaan tertentu sesuai standar yang telah ditetapkan selama kurun waktu tertentu.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak (dalam Widodo, 2015), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. **Kualitas dan Kemampuan Pegawai.**

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

b. Sarana Pendukung.

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

c. Supra Sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen Kepemimpinan, 5) Tingkat Penghasilan, 6) Gaji dan Kesehatan, 7) Jaminan Sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Adapun menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai secara psikologi terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) dan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang mencakup kemampuan atau kompetensi, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya,

kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Zainal (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (dalam Widodo, 2015) istilah kinerja dari kata *job performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya).

Mengacu pada pendapat-pendapat para ahli, kinerja dipengaruhi oleh prestasi kerja, perilaku, keahlian dan kepemimpinan. Berikut akan dijelaskan masing-masing indikator kinerja tersebut:

Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015), mengatakan terdapat indikator pengukuran kinerja yaitu:

- a. Prestasi Kerja, hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas kerja.
- b. Perilaku, sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada diri individu yang dibawa dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian perilaku mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- c. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan. Keahlian ini dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain
- d. Kepemimpinan, merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan efektif.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kualitas SDM dengan Kinerja Karyawan

Abdullah (dalam Sutrisno, 2017) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional, sehingga sebuah kualitas kerja haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan dengan cara karyawan harus dibekali bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman (Straub dan Attner (dalam Gaol, 2014). Kualitas sumber daya manusia sangat penting guna kelangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan *skill* harus disesuaikan

dengan bidangnya agar dapat menghasilkan kinerja secara maksimal. Setiap perusahaan yang berhasil selalu mempertahankan karyawan yang profesional dan loyal dalam bekerja. Profesional termasuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dan paham terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya karyawan yang profesional akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pemimpin harus mampu mendorong karyawan agar terus bersemangat dalam bekerja. Menurut Soeroso (dalam Fahmi, 2016) motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Motivasi dari luar karyawan berasal dari pemimpin perusahaan berupa pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang wajar diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga kinerja juga akan baik pula dan meningkat. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, (Sedarmayanti, 2017). Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga apapun tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, target kerja dapat dicapai dan kinerja karyawan akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja, seorang pemimpin harus mengoptimalkan faktor-faktor berikut seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan (Kasmir, 2016). Upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang berbeda setiap karyawan akan menumbuhkan semangat kerja atau penggerak perilaku karyawan kearah peningkatan kinerja yang berujung mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marayasa (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Prima Kredit Sejahtera, Tangerang Selatan. Motivasi yang didapatkan baik dari dalam maupun luar diri karyawan dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat yang tinggi akan membuat karyawan bersemangat menyelesaikan target yang diberikan sehingga akan membuat kinerja perusahaan menjadi meningkat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam melakukan penelitian dengan berbagai persamaan variabel atau metode dalam hal penelitian untuk menambah teori yang digunakan dalam penulisan skripsi. Penelitian terdahulu yang menguji tentang kinerja karyawan sebagai variabel dependen terhadap variabel independen meliputi kualitas sumber daya manusia dan motivasi. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.



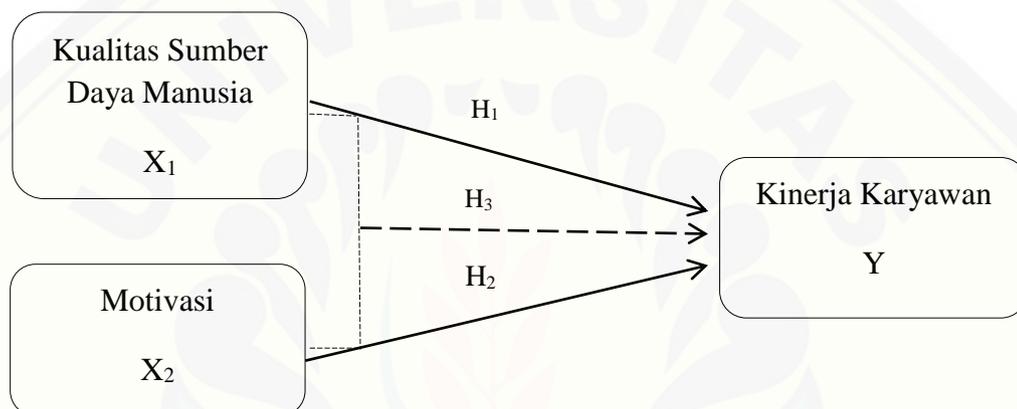
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
a	b	c	d	e	f	g
1	Sari (2014)	Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang	Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Analisis Linear Sederhana	Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2	Ramadhani (2017)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.	Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi dan Pendidikan Pelatihan	Kinerja Pegawai	Kuantitatif, Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, iklim organisasi dan pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kualitas sumber daya manusia dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
3	Armiaty dan Ariffin (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai FRONLINER (Studi pada cabang bank Kalsel yang berada di wilayah Banjarmasin)	Budaya Organisasi dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Kuantitatif, Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel budaya dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

a	b	c	d	e	f	g
4	Ady dan Wijono (2013)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	Keberhasilan Pelaksanaan (achievement), Pengakuan (recognition), Kondisi kerja (working condition), dan Gaji (wages)	Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif, Analisis Berganda Linear	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja terdiri dari achievement (X1), recognition (X2), Working condition (X3) dan wages (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terdiri dari achievement (X1), recognition (X2), Working condition (X3) dan wages (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5	Wibowo dan Putra (2016)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Impliasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit (RSU) Salatiga.	Motivasi dan Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran (paradigma penelitian) adalah pola hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2016). Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari data kinerja perusahaan. Semakin kinerja perusahaan tinggi maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

Keterangan:

- > Menunjukkan penaruh secara simultan
- > Menunjukkan pengaruh secara parsial

2.8 Hipotesis

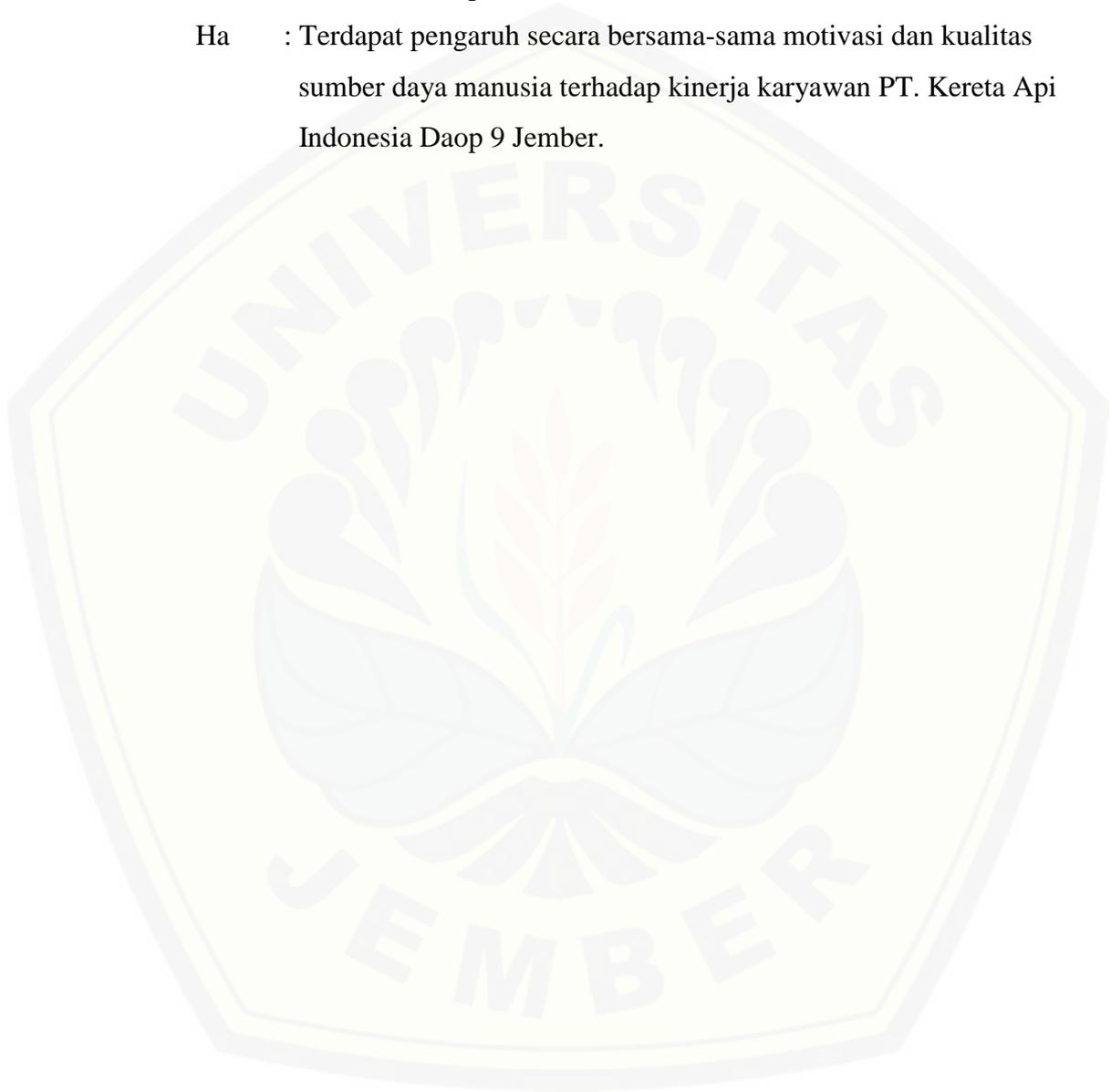
Sugiyono (2016) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis berarti dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya dan perlu diuji untuk dibuktikan secara empiris.

$H_1 \rightarrow H_0$: Tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

H_a : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

$H_2 \rightarrow H_0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

- Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- H₃ → H₀ : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- Ha : Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016) mendefinisikan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis dalam kegiatan penelitian. Rasional berarti menggunakan cara-cara yang masuk akal dalam penelitian. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat memahami cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya menggunakan cara-cara tertentu yang bersifat logis dalam penelitian.

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berasal dari kuesioner berupa angka-angka dari perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember yang kemudian diolah hingga memperoleh kesimpulan. Sesuai dengan penelitian Sugiyono (2016), dikatakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa analisis yang menggunakan angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendy, 2006). Hubungan kausal antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian untuk memperoleh data mengenai permasalahan yang ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember yang mana berada di Jalan Dahlia No. 2 Jember.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret-April 2019. Namun, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian dapat lebih cepat atau lebih lama, sesuai kebutuhan penelitian yang diperlukan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2016) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk ditarik kesimpulan. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember terdiri atas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember yang berjumlah 95 karyawan. Alasan peneliti memilih karyawan tetap karena masa kerja karyawan tetap tidak ada batasan (permanen), sehingga membuat karyawan lebih memahami kondisi kerja di perusahaan. Berikut data karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

Tabel 3.1 Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember

No.	Unit	Jumlah karyawan
1	SDM dan Umum	20
2	PBJ (Pengadaan Barang dan Jasa)	4
3	Keuangan	16
4	Jalan Rel dan Jembatan	8
5	Sintelis	5
6	Hukum dan Humasda	2
7	Operasi	8
8	Sarana	6
9	Pengusahaan	4
10	Aset	4
11	IT (system Informasi)	4
12	Pengamanan	3
13	Angkutan & Fasilitas PNP	3
14	Kesehatan	5
15	Angkutan Barang	3
Jumlah		95

Sumber : SDM PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember (2019)

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan populasi karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Berikut karakteristik beberapa karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember adalah: (1) Karyawan bagian SDM dan Umum memiliki kondisi kerja yang nyaman yang ditandai dengan komunikasi yang baik antar karyawan. Ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang ditandai dengan karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan di bagian SDM. (2) Karyawan bagian Keuangan memiliki kondisi kerja yang terkesan sedikit kaku yang ditandai dengan karyawan lebih fokus komputer dan pekerjaan, komunikasi masih terjadi meskipun tidak intens. (3) Karyawan bagian jalan rel dan jembatan memiliki kondisi kerja yang nyaman

yang ditandai dengan komunikasi yang berjalan baik antar karyawan. Dari observasi menunjukkan bahwa ada beberapa target-target perusahaan tidak terealisasi disebabkan karyawan tidak menyelesaikan dengan tepat waktu dengan alasan tertentu. (4) Karyawan bagian operasi memiliki kondisi kerja yang kurang kondusif yang ditandai dengan komunikasi yang tidak berjalan baik antar karyawan.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel diambil untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* (pengambilan sampel dengan peluang yang sama) dengan jenis pengambilan sampel yaitu *Proportional random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam populasi untuk dijadikan sampel (Siregar, 2013). Menurut Narbuko dan Achmadi (2010) mengatakan bahwa *Proportional sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. *Proportional sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing bagian atau unit pekerjaan karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 jember. Menurut Slovin (dalam Amirullah, 2013) menentukan jumlah sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi, (ditentukan dalam penelitian ini sebesar 10% atau a=0,1)

$$\begin{aligned} n &= \frac{95}{1 + 95(0,1)^2} \\ &= \frac{95}{1 + 0,95} \\ &= 48,7 \text{ (dibulatkan menjadi 49)} \end{aligned}$$

Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember terdiri dari 15 unit, sehingga penyebaran sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan rumus sebagai berikut:

$$PS = \frac{N}{\sum N} \times \sum n$$

Keterangan:

PS = Penyebaran Sampel

N = Jumlah karyawan tiap unit

$\sum N$ = Jumlah Populasi

$\sum n$ = Jumlah Sampel

Tabel 3.2 Penyebaran Sampel Penelitian

No.	Unit	Perhitungan	Jumlah Karyawan
1	SDM dan Umum	$\frac{20}{95} \times 49$	10
2	PBJ (Pengadaan Barang dan Jasa)	$\frac{4}{95} \times 49$	2
3	Keuangan	$\frac{16}{95} \times 49$	8
4	Jalan Rel dan Jembatan	$\frac{8}{95} \times 49$	4
5	Sintelis	$\frac{5}{95} \times 49$	3
6	Hukum dan Humasda	$\frac{2}{95} \times 49$	1
7	Operasi	$\frac{8}{95} \times 49$	4
8	Sarana	$\frac{6}{95} \times 49$	3
9	Pengusahaan	$\frac{4}{95} \times 49$	2
10	Aset	$\frac{4}{95} \times 49$	2
11	IT (system Informasi)	$\frac{4}{95} \times 49$	2
12	Pengamanan	$\frac{3}{95} \times 49$	2
13	Angkutan & Fasilitas PNP	$\frac{3}{95} \times 49$	2
14	Kesehatan	$\frac{5}{95} \times 49$	3
15	Angkutan Barang	$\frac{3}{95} \times 49$	1
Jumlah		95	49

Sumber : Data diolah (2019)

Pembagian sampel sesuai dengan jumlah karyawan masing-masing bagian atau unit dan kemudian dilakukan *random* dengan cara undian di masing-masing bagian atau unit pekerjaan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Menurut sumber datanya, pengumpulan data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari orang pertama. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari dokumen atau lewat orang lain. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

3.3.2 Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan (responden) PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber-sumber yang relevan dari internet. Seperti, dokumen-dokumen PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember dan *website* resmi PT. Kereta Api Indonesia (www.kai.id) serta Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu www.bps.id. PT. KAI Daop 9 Jember dipilih menjadi objek penelitian dengan mengambil informasi mengenai data-data perusahaan seperti jumlah karyawan, kinerja perusahaan dan sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga cara yaitu:

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data yang memiliki hubungan dengan penelitian ini. Metode ini dapat dilakukan dengan menganalisis, menelaah berbagai literatur seperti buku, jurnal serta dokumen-dokumen tertulis lainnya yang berkaitan dengan “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

c. Kuesioner/Angket

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pembagian kuesioner diberikan secara tertutup kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Data-data tersebut diambil karena berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2016) mengatakan variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sedangkan definisi operasional adalah unsur penelitian yang menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel adalah suatu informasi ilmiah yang akan membantu para peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kualitas sumber daya manusia dan motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan berdampak pada kenaikan keuntungan perusahaan (profit), sehingga perusahaan harus mencari cara agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memahami bidang pekerjaan 2. Memiliki pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan
		Keterampilan (<i>Skill</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mengoperasikan alat bantu pekerjaan dengan baik. 2. Dapat menggunakan fasilitas teknologi yang ada di perusahaan untuk memperlancar pekerjaan.
		Kemampuan (<i>Abilities</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling berkerjasama sesama rekan kerja 2. Dapat bersikap loyal (setia) terhadap perusahaan. 3. Berusaha melakukan pekerjaan sesuai standar kerja
2.	Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendapatan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. 2. Pendapatan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan “pangan, sandang dan papan”. 3. Pendapatan yang diterima karyawan diberikan tepat pada waktunya.
		Kebutuhan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keyakinan terhadap perusahaan bahwa tidak akan terjadi PHK karyawan. 2. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan. 3. Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik.
		Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja. 2. Saling menghormati antar rekan kerja.
		Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesempatan yang sama diberikan perusahaan dalam memperoleh promosi jabatan pekerjaan 2. Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi. 3. Penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh pelatihan dari perusahaan untuk meningkatkan potensi. 2. Memiliki kesempatan dalam mengembangkan potensi pekerjaan.
3.	Kinerja	Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. 2. Mampu memenuhi target kerja.
		Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan jujur. 3. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan cekatan.
		Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menjaga kepercayaan dengan sesama rekan kerja. 2. Mampu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja agar pekerjaan berjalan dengan baik.
		Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan motivasi pada karyawan berupa kegiatan refreking bersama. 2. Pemimpin memberikan arahan pada karyawan.

3.5.2 Skala Pengukuran

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam

penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dengan skala ini, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel dimana responden memilih jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan sebelumnya. Jawaban setiap indikator mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai yang terendah. Pilihan jawaban yang dipilih oleh responden dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Benar (SB) / Sederajat	5
Benar (B) / Sederajat	4
Kurang Benar (KB) / Sederajat	3
Tidak Benar (TB) / Sederajat	2
Sangat Tidak Benar (STB) / Sederajat	1

Alasan peneliti menggunakan skala likert 5 kategori (Widoyoko, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan respon skala lima mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala empat sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden dan meningkatkan diferensiasi poin.
- 2) Dengan mengganti pernyataan skala likert pada kategori 3, yaitu “netral” menjadi “Kurang” akan memudahkan responden memahami setiap pertanyaan dan akan menjawab dengan baik dan jelas.

3.5 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis dilakukan dengan tujuan untuk memberi gambaran tentang seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas (mengukur kelayakan kuesioner/kualitas data), uji asumsi klasik, analisis regresi berganda serta uji hipotesis. Analisis data tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 22.

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas dapat diartikan dengan menilai sejauhmana indikator-indikator

yang digunakan dalam kuesioner membentuk konsep dan dapat mewakili variabel-variabel penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian kuesioner menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya. Instrumen dikatakan valid jika diperoleh signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2016).

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi sebuah hasil pengukuran apabila pengukuran tersebut diulangi kembali (Singarimbun dan Efendi, 2006). Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Reliabilitas instrumen merupakan syarat dalam pengujian validitas suatu instrumen. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,70 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2016), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,70$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Terdapat 4 asumsi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis linear berganda sebagai alat analisis variabel-variabel yang diteliti. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian distribusi data untuk melihat apakah penyebaran data penelitian tersebut normal atau tidak (Ghozali, 2014). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. uji normalitas berguna untuk menguji residual apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Data dikatakan normal berdasarkan uji Kolmogorof-Smirnov apabila menunjukkan nilai signifikan sebesar $> 0,05$ (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji data apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan

lain. Salah satu cara menguji adanya heteroskedastisitas dengan melalui metode scstterplot dengan menggunakan SPSS. Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola yang teratur mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara statistik variabel bebas dikatakan tidak signifikan jika bernilai $>0,05$, semakin tidak signifikan variabel variabel penjelas (bebas) mengindikasikan sudah terbebasnya model dari gejala heteroskedastisitas (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji data untuk melihat ada tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Menurut (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015) uji mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Hasil perhitungan nilai VIF dinyatakan tidak mengalami multikolienaritas jika memiliki nilai $VIF < 10$. Sedangkan nilai *tolerance* terbebas dari multikolienaritas apabila hasil perhitungannya memiliki nilai semakin mendekati 1.

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini melakukan analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2014). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kualitas sumber daya manusia dan motivasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi di tunjukkan :

$$KK = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- b = Koefisien regresi
- X₁ = Kualitas sumber daya manusia
- X₂ = Motivasi
- e = error

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Ada dua langkah pengujian hipotesis terhadap variabel penelitian. Pertama adalah uji hipotesis F dan yang kedua adalah uji hipotesis t.

a. Uji t

Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Uji t disebut juga dengan uji parsial, yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesis ini menggunakan derajat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil perhitungan uji t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

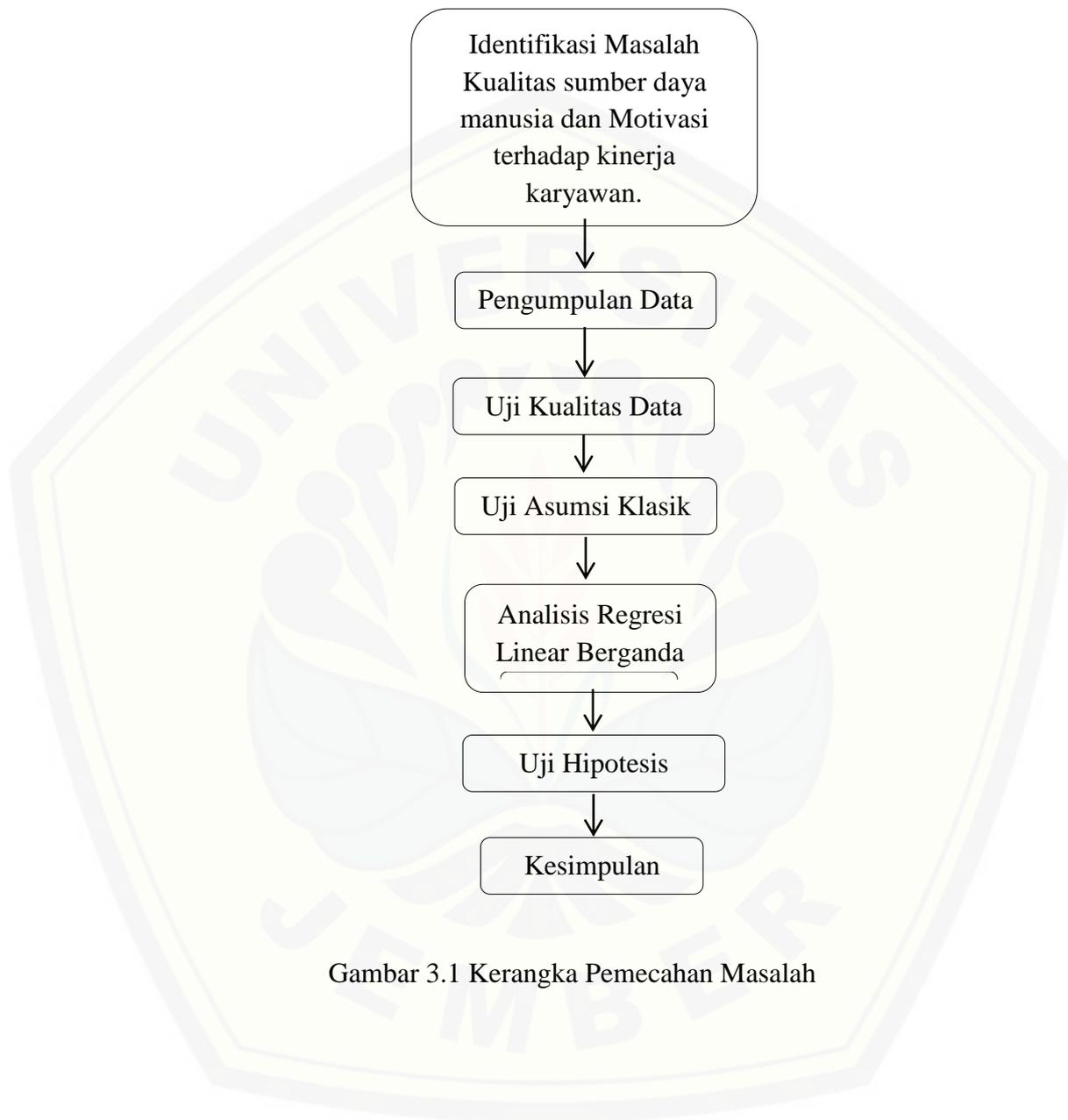
b. Uji F

Uji F berfungsi untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh secara simultan atau bersama-sama (Kuncoro, 2009). Uji hipotesis ini menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% atau 0.05 dan tingkat keyakinan 95%, jika hasil perhitungan uji F lebih besar dari nilai F di dalam tabel maka variabel dependen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar koefisien determinasi dalam penelitian, maka semakin baik hasil dari model regresi. Ghozali (2014) mengatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

Tahapan-tahapan dari kerangka pemecahan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Identifikasi Masalah Kualitas SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
Peneliti mengidentifikasi/menemukan masalah terkait kualitas SDM dan motivasi yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- b. Pengumpulan Data
Peneliti melakukan pengumpulan data sekunder dan primer yang diperoleh dari beberapa sumber yang relevan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta variabel independen meliputi kualitas SDM dan motivasi.
- c. Uji Kualitas Data
Kuesioner perlu di uji untuk mengetahui bahwa telah valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid dan reliabel, maka perlu dilakukan perbaikan. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.
- d. Uji Asumsi Klasik
Peneliti selanjutnya melakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikoleniaritas.
- e. Analisis Regresi Linear Berganda
Peneliti melakukan analisis linear berganda untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- f. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa alat uji yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).
- g. Kesimpulan
Peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Kesimpulan dibuat dengan tujuan untuk memecahkan masalah berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan sehingga sesuai dengan hasil yang ada.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 49 responden yang dilakukan di kantor PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, artinya ketika kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, yang artinya ketika motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, artinya ketika kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Maka, apabila kualitas sumber daya manusia dan motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia dan motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 9 Jember. Beberapa saran berikut ini dapat menjadi bahan pertimbangan baik bagi pihak perusahaan dalam

upaya peningkatan kinerja karyawan maupun bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan penelitian:

- a. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dapat memberikan program pengembangan karyawan yang bersifat menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap divisi pekerjaan dan program pelatihan lebih diintensifkan, dari setahun hanya sekali menjadi setahun minimal dua kali.
- b. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember sudah memberikan motivasi kepada karyawan dan harus dipertahankan. Perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi karyawan agar karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan terutama terkait dengan kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan.
- c. Penelitian selanjutnya, dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, sarana dan prasarana dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, Fransiskus dan Djoko Wijono. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur. 2 (2)
- Aisyah, dkk. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. 4 (1)
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen : Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Armiaty, Rina dan Zakhyadi Ariffin. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai FRONTLINER (Studi Pada Cabang Bank Kalsel yang Berada di Wilayah Banjarmasin)*. Jurnal Wawasan Manajemen. 2 (2)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Gelora Aksara Pratama.
- BPS. 2018. *Jumlah Penumpang Kereta Api 2017-2018*. Badan Pusat Statistik. [Http://bps.go.id](http://bps.go.id). [Diakses pada 25 Oktober 2018].
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. 2014. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Development Index. 2018. [Http://hdr.undp.org](http://hdr.undp.org) [Diakses Pada 25 Oktober 2018].

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kereta Api Indonesia. 2019. *Penilaian Kompetensi Pekerja Daop 9 Jember*. <https://www.kai.id> [Diakses pada 8 Februari 2019].
- Karendra, Inggar Ariani. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Perkembangan Usahan pada KPRI Pertagama Kota Madiun*. Jurnal Equilibrium. 2 (2)
- Kuncoro, M., Hardani, W., 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Jakarta. Erlangga.
- Luthfi, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13 (1)
- Lupiyoadi, R, R. B. Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marayasa. 2013. *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Kredit Sejahtera, Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 1(1)
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Olivia, Grace. 2018. *Menaker Beberkan Tantangan Ketenagakerjaan di Era Industri 4.0*. <https://nasional.kontan.co.id/news/menaker-beberkan-tantangan-ketenagakerjaan-di-era-industri-40> [Diakses pada 27 Oktober 2018].
- Ramadhani, Alvajrin. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Iklim Organisasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Kindai, 13(3): 268-279.

- Sari, Dhita Gustiva, dkk. 2016. *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang*.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil edisi revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan S, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siregar, Syaifuddin. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Solichah, Zumrotun. 2018. *Daop Jember Tambah KA Mutiara Timur*. <https://jatim.antaranews.com/berita/266970/daop-jember-tambah-gerbong-ka-mutiara-timur>. [Diakses pada 30 Oktober 2018]
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Mada Adi dan Yanuar Surya Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga*. *Jurnal Among Makarti*, 9 (17)

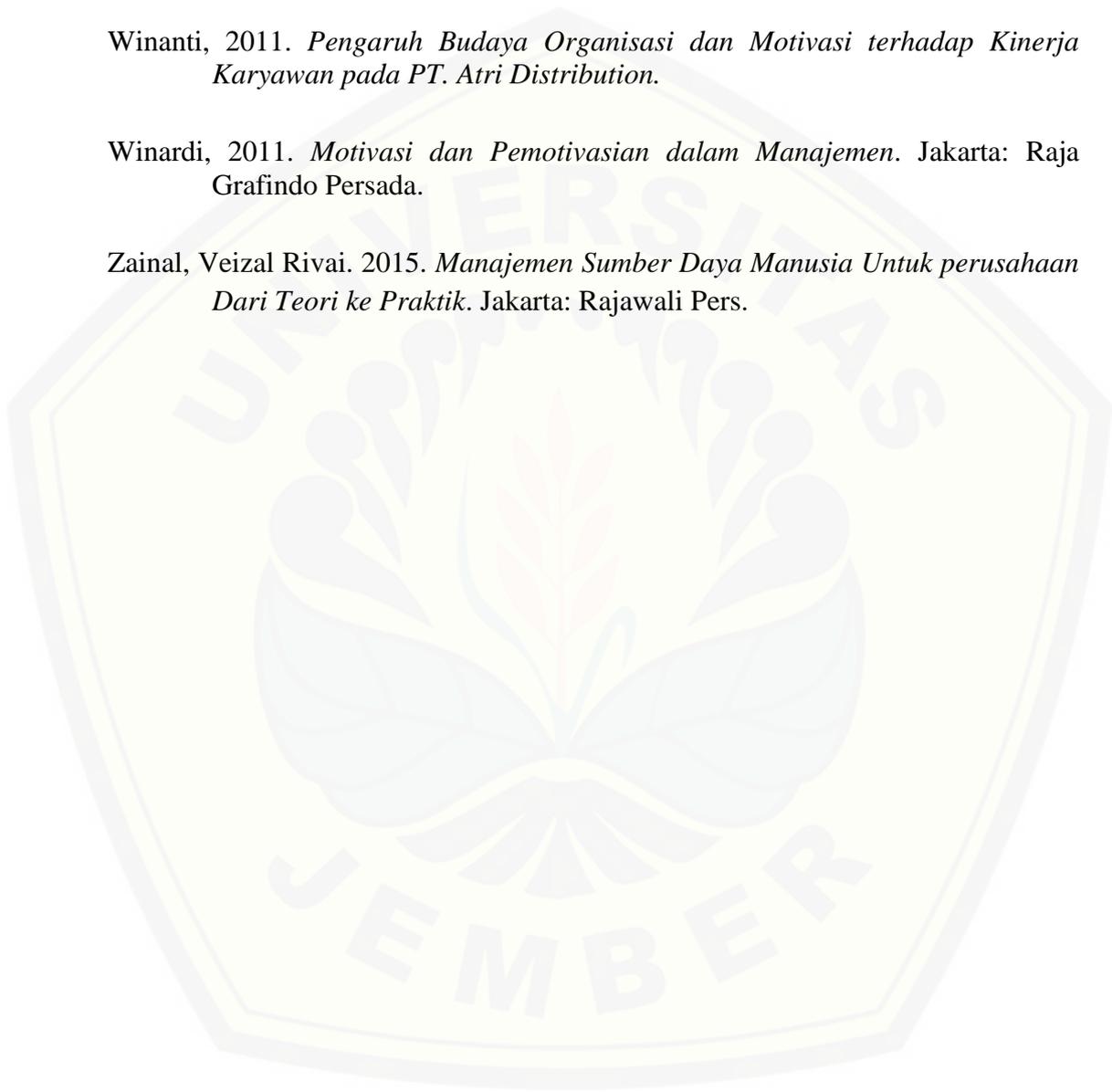
Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widoyoko, Eko Putra. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winanti, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribution*.

Winardi, 2011. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veizal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN

Lampiran 1.



KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember”

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penyusunan skripsi berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember”, guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, peneliti mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan menjawab daftar pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan.

Identitas serta informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, akan saya jamin kerahasiaannya dan hasilnya semata-mata untuk kepentingan penelitian skripsi. Demikian yang dapat peneliti sampaikan, terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Siti Lailatul Amanah
NIM 150910202039

I. Identitas Responden

Bidang Pekerjaan :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jenis Kelamin :

a. Pria

b. Wanita

II Petunjuk Pengisian

a. Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberi tanda silang (x) atau ceklis (√) pada kolom jawaban yang sesuai pendapat anda.

b. Keterangan pengisian kuesioner yaitu:

SB = Sangat Benar (skor 5)

B = Benar (skor 4)

KB = Kurang Benar (skor 3)

TB = Tidak Benar (skor 2)

STB = Sangat Tidak Benar (skor 1)

A. Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Dapat memahami bidang pekerjaan					
2	Memiliki pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan					
3	Dapat mengoperasikan alat bantu pekerjaan dengan baik.					
4	Dapat menggunakan fasilitas teknologi yang ada di perusahaan untuk memperlancar pekerjaan.					
5	Saling berkerjasama dengan sesama rekan kerja.					
6	Dapat bersikap loyal (setia) terhadap perusahaan.					
7	Berusaha melakukan pekerjaan sesuai standar kerja					

B. Motivasi

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Pendapatan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan					
2	Pendapatan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan “pangan, sandang dan papan”					
3	Pendapatan yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya.					
4	Adanya keyakinan terhadap perusahaan bahwa tidak akan terjadi PHK karyawan.					
5	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan.					
6	Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik.					
7	Dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja.					
8	Saling menghormati antar rekan kerja.					
9	Adanya kesempatan yang sama diberikan perusahaan dalam memperoleh promosi jabatan.					
10	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.					
11	Memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi kerja.					
12	Memperoleh pelatihan dari perusahaan untuk meningkatkan potensi.					
13	Memiliki kesempatan dalam mengembangkan potensi pekerjaan					

C. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik.					
2	Mampu memenuhi target kerja.					
3	Dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
4	Dapat melaksanakan pekerjaan dengan jujur.					
5	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
6	Dapat menjaga kepercayaan dengan sesama rekan kerja.					
7	Mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja agar pekerjaan berjalan dengan baik.					
8	Pemimpin memberikan motivasi pada karyawan berupa <i>refresing</i> bersama.					
9	Pemimpin memberikan arahan pada karyawan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

a. Rekapitulasi hasil jawaban responden variabel kualitas sumber daya manusia

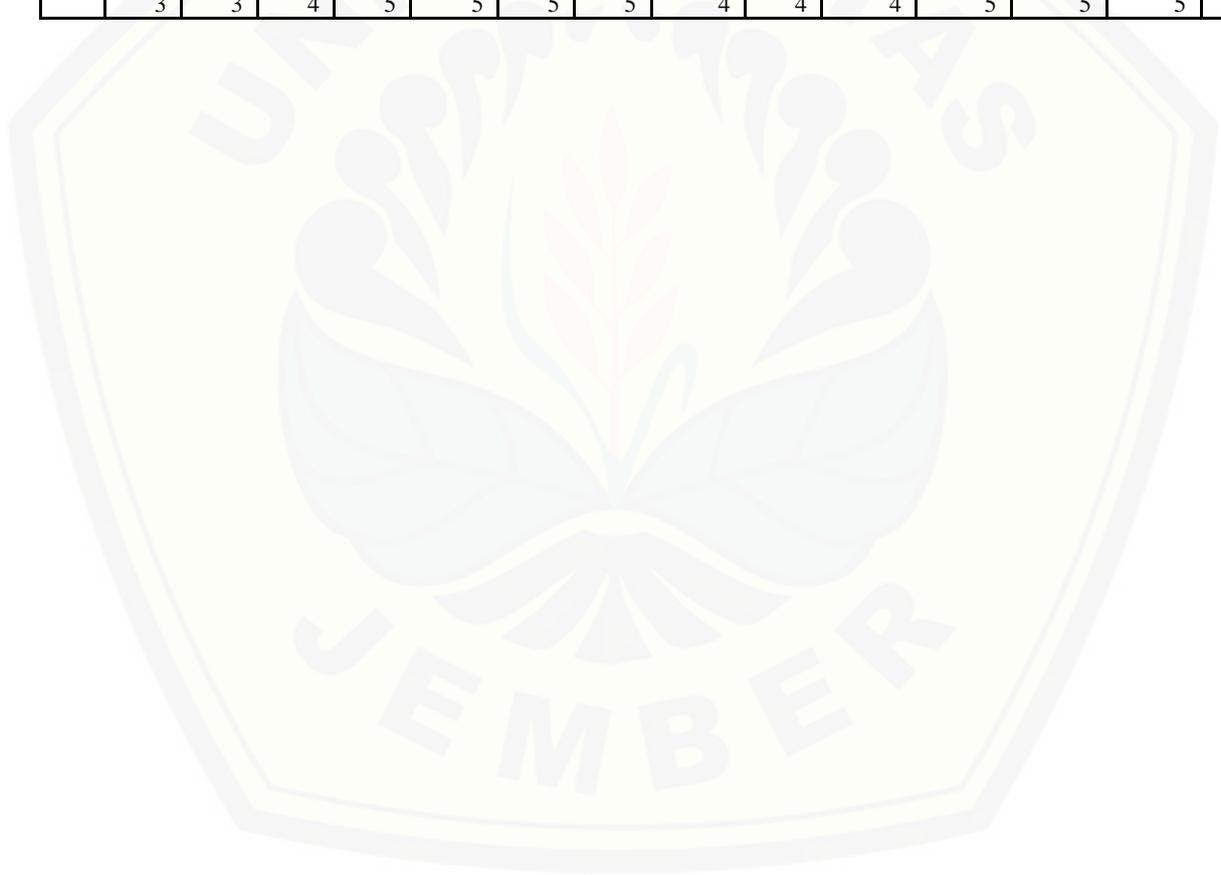
No. Responden	Kualitas SDM							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	4	5	4	4	4	29
2	3	4	4	4	3	4	4	26
3	4	4	4	5	4	4	4	29
4	5	5	5	5	5	5	3	33
5	5	4	5	4	5	4	5	32
6	4	4	5	5	4	4	4	30
7	5	5	5	4	5	5	5	34
8	3	4	4	4	4	4	4	27
9	5	4	4	5	5	5	4	32
10	3	4	4	4	5	5	5	30
11	5	5	5	5	4	5	4	33
12	5	5	5	4	5	5	5	34
13	4	5	4	4	3	4	4	28
14	3	4	4	4	4	4	3	26
15	4	4	4	4	5	5	5	31
16	4	5	5	5	5	5	5	34
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	4	3	4	5	3	4	4	27
19	5	5	5	5	5	4	4	33
20	4	5	5	4	4	3	4	29
21	4	4	4	4	3	4	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	5	5	4	30
24	4	4	4	4	5	4	4	29
25	5	3	5	5	5	5	5	33
26	4	4	4	5	4	4	4	29
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	3	4	4	4	4	4	4	27
29	4	3	4	4	3	4	4	26
30	3	4	4	5	4	4	3	27
31	4	5	4	5	4	5	4	31
32	4	4	4	4	5	5	4	30
33	4	4	5	4	4	4	4	29
34	4	3	4	4	4	4	4	27

35	3	3	4	4	4	4	4	26
36	5	5	4	4	5	4	4	31
37	4	3	4	4	4	3	4	26
38	3	4	4	4	4	4	4	27
39	4	4	5	5	4	4	3	29
40	4	4	5	5	4	4	5	31
41	4	4	5	4	4	3	5	29
42	4	4	5	5	4	4	5	31
43	4	5	4	4	4	5	4	30
44	4	4	4	5	5	4	5	31
45	4	4	4	5	4	4	4	29
46	4	4	4	4	5	5	4	30
47	4	4	4	5	4	4	4	29
48	4	3	4	4	4	3	4	26
49	4	5	4	4	4	4	5	30

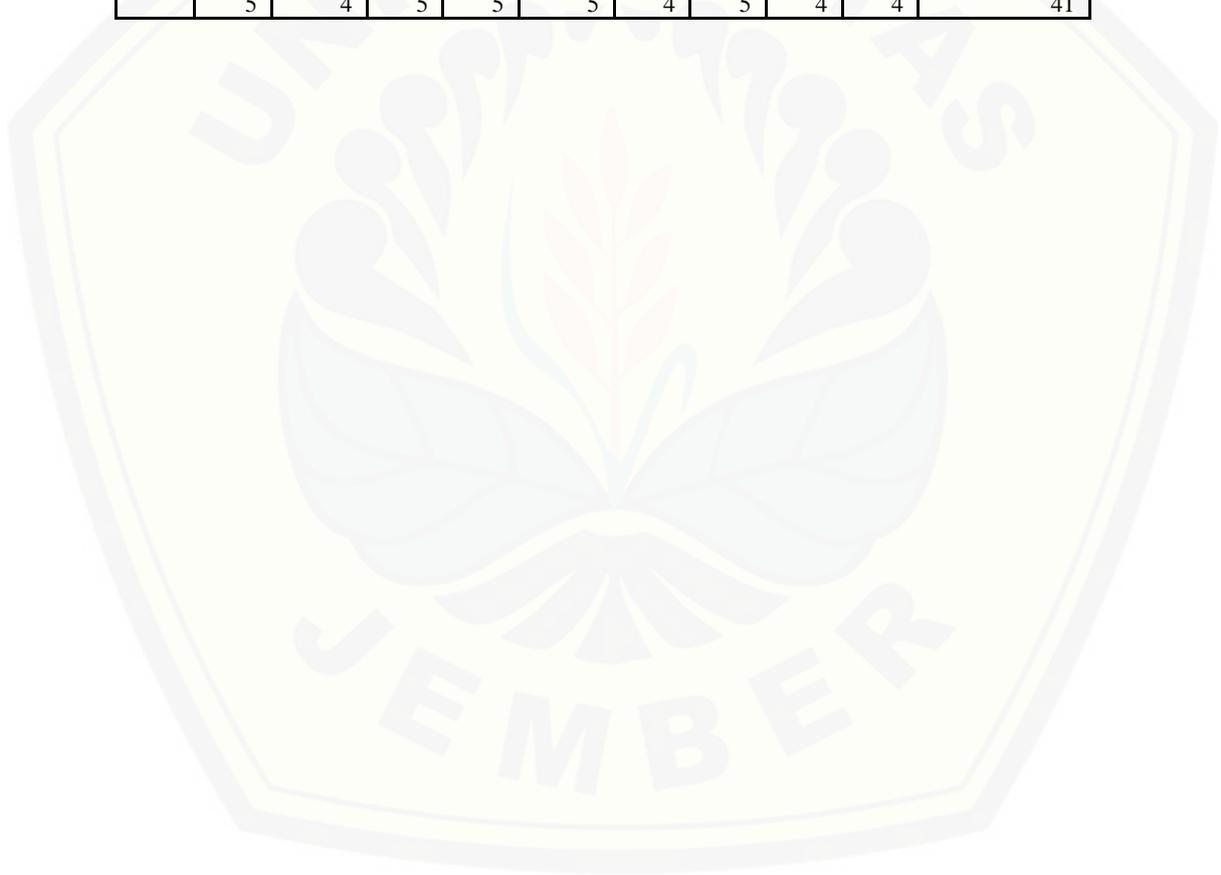
b. Rekapitulasi hasil jawaban responden variabel motivasi

No.	Motivasi													Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
1	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	48
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	57
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	59
7	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
8	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	55
9	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	57
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	60
11	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	59
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	59
13	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	59
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	59
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	62
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	54
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	51
22	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	57
23	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	56
24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	58
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
26	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	61
28	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	51
30	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	55
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	57
32	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	56
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	57
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	55
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	55

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
40	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
41	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
42	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	58
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	56
44	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	56
45	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	61
46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
47	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	56
49	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57



37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
38	3	3	5	4	4	4	5	4	4	36
39	5	3	4	4	4	4	4	4	3	35
40	5	4	5	4	4	4	4	3	4	37
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
43	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
44	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
48	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39
49	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41



Lampiran 3. Karakteristik Responden

- a. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PEND. TERAKHIR	JUMLAH	PERSENTASE
SMA	27	55%
D3	6	12%
D4	1	2%
S1	15	31%
TOTAL	49	100%

Hasil perhitungan tersebut diolah dengan menggunakan Microsoft Excel.

- b. Berdasarkan Usia

UMUR	BATAS ATAS	JUMLAH	PERSENTASE
21-25	25	4	8%
26-30	30	25	51%
31-35	35	9	18%
36-40	40	1	2%
41-45	45	9	18%
>45	46	1	2%
TOTAL		49	100%

Hasil perhitungan tersebut diolah dengan menggunakan Microsoft Excel.

- c. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
PRIA	39	80%
WANITA	10	20%
TOTAL	49	100%

Hasil perhitungan tersebut diolah dengan menggunakan Microsoft Excel.

Lampiran 4. Uji Validitas Dataa. Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.390**	.493**	.253	.436**	.253	.262	.745**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.079	.002	.079	.069	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.390**	1	.321*	.074	.271	.312*	.098	.613**
	Sig. (2-tailed)	.006		.024	.612	.060	.029	.504	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.493**	.321*	1	.307*	.285*	.056	.316*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024		.032	.047	.702	.027	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.253	.074	.307*	1	.073	.140	-.050	.391**
	Sig. (2-tailed)	.079	.612	.032		.616	.339	.733	.006
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.436**	.271	.285*	.073	1	.490**	.339*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.060	.047	.616		.000	.017	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.253	.312*	.056	.140	.490**	1	.138	.586**
	Sig. (2-tailed)	.079	.029	.702	.339	.000		.344	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.262	.098	.316*	-.050	.339*	.138	1	.499**

	Sig. (2-tailed)	.069	.504	.027	.733	.017	.344		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.745**	.613**	.632**	.391**	.711**	.586**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Motivasi (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TOTAL.X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.465**	.441**	-.079	.253	.376**	.306*	.246	.199	.170	.396**	.017	.178	.566**
Sig. (2-tailed)		.001	.002	.588	.079	.008	.032	.089	.170	.244	.005	.906	.221	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2 Pearson Correlation	.465**	1	.452**	.236	.165	.165	.106	.165	.211	.175	.060	.073	-.031	.471**
Sig. (2-tailed)	.001		.001	.103	.257	.257	.469	.257	.146	.230	.680	.619	.833	.001
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3 Pearson Correlation	.441**	.452**	1	-.004	.319*	.263	.397**	.344*	-.019	.156	.117	.174	.142	.513**
Sig. (2-tailed)	.002	.001		.980	.026	.068	.005	.015	.895	.285	.425	.232	.332	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4 Pearson Correlation	-.079	.236	-.004	1	.194	.119	.041	-.065	.417**	.172	.116	.305*	.079	.385**
Sig. (2-tailed)	.588	.103	.980		.182	.417	.780	.658	.003	.238	.428	.033	.588	.006
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5 Pearson Correlation	.253	.165	.319*	.194	1	.567**	.422**	.236	.272	.496**	.223	.486**	.333*	.677**
Sig. (2-tailed)	.079	.257	.026	.182		.000	.003	.102	.059	.000	.123	.000	.019	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6 Pearson Correlation	.376**	.165	.263	.119	.567**	1	.555**	.344*	.183	.358*	.469**	.263	.307*	.681**
Sig. (2-tailed)	.008	.257	.068	.417	.000		.000	.015	.208	.011	.001	.068	.032	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7 Pearson Correlation	.306*	.106	.397**	.041	.422**	.555**	1	.555**	.233	.165	.290*	.154	.365*	.621**

c. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.323*	.048	-.039	-.017	-.115	.009	.146	.152	.313*
	Sig. (2-tailed)		.023	.743	.792	.906	.432	.952	.317	.298	.029
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.323*	1	.208	.257	.248	.381**	.143	.298*	.312*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.023		.152	.074	.085	.007	.329	.038	.029	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.048	.208	1	.259	.296*	.320*	.466**	.101	.357*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.743	.152		.073	.039	.025	.001	.492	.012	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	-.039	.257	.259	1	.254	.326*	.040	.176	.069	.414**
	Sig. (2-tailed)	.792	.074	.073		.078	.022	.787	.227	.639	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	-.017	.248	.296*	.254	1	.355*	.468**	.318*	.343*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.906	.085	.039	.078		.012	.001	.026	.016	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	-.115	.381**	.320*	.326*	.355*	1	.440**	.515**	.424**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.432	.007	.025	.022	.012		.002	.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	.009	.143	.466**	.040	.468**	.440**	1	.498**	.556**	.679**

	Sig. (2-tailed)	.952	.329	.001	.787	.001	.002		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	.146	.298*	.101	.176	.318*	.515**	.498**	1	.603**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.317	.038	.492	.227	.026	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	.152	.312*	.357*	.069	.343*	.424**	.556**	.603**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.298	.029	.012	.639	.016	.002	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOT	Pearson Correlation	.313*	.599**	.556**	.414**	.602**	.663**	.679**	.713**	.748**	1
AL.Y	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas Data

a. Kualitas Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	7

b. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	13

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	9

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

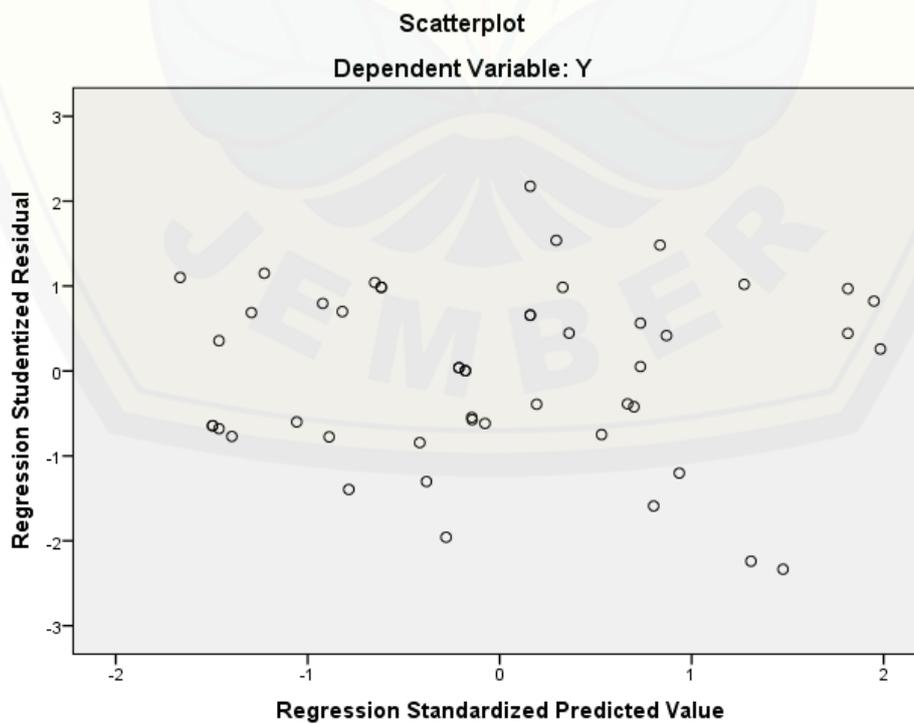
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95653739
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.080
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Heteroskedastisitas



Uji Heteroskedastisitas dengan *spearman's rho*

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1			
	Correlation Coefficient	1.000	.494**	.003
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.982
	N	49	49	49
X2	Correlation Coefficient	.494**	1.000	.075
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.607
	N	49	49	49
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.003	.075	1.000
	Sig. (2-tailed)	.982	.607	.
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.228	4.448		1.400	.168		
	Kualitas_SDM	.423	.136	.358	3.109	.003	.765	1.307
	Motivasi	.353	.084	.486	4.217	.000	.765	1.307

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 7. Analisis Regresi Berganda dengan Uji F, Uji t dan Uji R²a. Uji R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.513	1.999

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.642	2	104.821	26.241	.000 ^b
	Residual	183.746	46	3.994		
	Total	393.388	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.228	4.448		1.400	.168
	X1	.423	.136	.358	3.109	.003
	X2	.353	.084	.486	4.217	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Tabel Statistik (SPSS)

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance	
	5%	1%
45	0.294	0.380
46	0.291	0.376
47	0.288	0.372
48	0.284	0.368
49	0.281	0.364
50	0.279	0.361
55	0.266	0.345
60	0.254	0.330
65	0.244	0.317
70	0.235	0.306
75	0.227	0.296
80	0.220	0.286
85	0.213	0.278
90	0.207	0.267
95	0.202	0.263
100	0.195	0.256

F tabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,9	2,04
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,29	2,21	2,14	2,8	2,03
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83

Degrees of freedom for Denominator

Distribusi Nilai t_{tabel}

df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 9. Surat Penelitian Beserta Dokumentasi Penelitian

a. Surat Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 563 /UN25.3.1/LT/2019
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

12 Februari 2019

Yth. Kepala
 PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
 DAOP 9 Jember
 Di
 Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 591/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 8 Februari 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Siti Lailatul Amanah
 NIM : 150910202039
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : Jl. Jawa II/C No.21 Sumbersari-Jember
 Judul Penelitian : "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember"
 Lokasi Penelitian : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember
 Lama Penelitian : 3 Bulan (14 Februari-30 Mei 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
 Sekretaris II

 Dr. Susanto, M.Pd.
 NIP. 196306261988021001

Tembusan Yth
 1. Dekan FISIP Universitas Jember;
 2. Mahasiswa ybs; ✓
 3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 02/SDM/IV/D.9.2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember, menerangkan bahwa :

N a m a : SITI LAILATUL AMANAH
NIM : 150910202039
Tempat/Tgl. Lahir : Jember, 23 Oktober 1997
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jember
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Adalah benar Mahasiswa Universitas Negeri Jember yang telah melaksanakan Penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember terhitung mulai tanggal 01 Maret s/d 02 April 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



b. Dokumentasi Penelitian



Observasi dengan bagian Sumber Daya Manusia



Pengisian Kuesioner dengan Salah Satu Karyawan PT. KAI Daop 9 Jember

DATA NOMINATIF PEGAWAI DEPO LOKOMOTIF JEMBER
Bulan MARET 2019

NO	NAMA	NIPP	PANGKAT	TGL LAHIR	TGL	MULAI	JABATAN	PENDIDIKAN	PELATIHAN TERAHIR			NO HP
					MULAI	THN			UMUM	JENIS	TAHUN	
1	1 Samsul Arifin	44183	PND1/TL	25-12-1974	01-06-1996	2018	KUPT	STM	T4	2010	082143338724	
2	2 Bambang Hermanto	44150	PND1/TL	15-07-1973	01-06-1996	2014	KR QC	STM	TLD3	2004	085334898573	
3	3 Bachtiar Effendy	45917	PND1/TL	23-06-1978	01-03-1997	2017	KR LOSD	STM	TLD3	2004	082264402900	
4	4 Susilohadi	45907	PND1/TL	07-06-1977	01-03-1997	2018	KR NR,FAS,& TOOLS	STM	TLD3	2007	085236649190	
5	5 Darmaji Wantoro	44174	PND1/TL	09-03-1976	01-06-1996	03/02/2018	KR RCH	STM	TLD3	2004	082330529272	
6	6 Agus Poerwanto	41146	PND1/TL	02-02-1971	01-12-1993	03/02/2018	KR ADM	STM	T4	2007	081336427792	
RUAS QC												
PENGAWAS												
7	1 Elyus Sayuri	53585	PT/TL	17-01-1998	01-01-2009	06-06-2017	Was DC	STM	T3 Pem	2013	081252790717	
8	2 Abdul Latif	50472	PT/TL	14-06-1989	01-11-2007	11-09-2018	Was DC	STM	T3 Pem	2013	085749990225	
9	3 Samsul Arifin	53629	PT/TL	18-10-1989	01-01-2009	11-09-2018	Was DC	STM	T3 Pem	2014	08113210252	
PELAKSANA												
10	4 Abd. Muin Ibadur Rohman	68138	PTD/TL	29-05-1994	07-01-2016		Pel DC	SLTA	T2	2017	085655023050	
11	5 Alfyan Nur Rochim Fai Robby	68203	PTD/TL	18-03-1994	07-01-2016		Pel DC	SMK	T2	2017	081331588992	
12	6 Andi Kurniawan Pribadi	68189	PTD/TL	29-11-1994	07-01-2016		Pel DC	SMK	T2	2017	087755797910	
13	7 Robby Firlan T.	56581	PT/TL	30-07-1988	16-12-2009		Pel DC	STM	T2	2013	085749900775	
RUAS LOSO												
PENGAWAS												
14	1 Satriya Pamungkas	49923	PT/TL	12-12-1986	01-11-2007	11-09-2018	Was Angin	STM	T3 Pem	2012	085649357623	
15	2 Joko Murdhani	56622	PT/TL	20-05-1986	16-12-2009	11-09-2018	Was.MD	STM	T3	2014	081333964262	
16	3 Ahmad Aminudin	53635	PT/TL	14-11-1989	01-01-2009	11-09-2018	Was Elektrik	STM	T3 Pem	2013	085786362615	
17	4 Hasan Basri	56548	PT/TL	18-09-1990	16-12-2009	03-06-2016	Was Mekanik	STM	T3	2015	085330007709	
PELAKSANA												
18	1 Anggun Priya Prasaja	64107	PTD/TL	09-01-1990	01-12-2013		PELLOSD	STM	T3	2016	085215620194	
19	2 M.ro'uffuddin	56625	PT/TL	05-08-1991	16-12-2009		PELLOSD	STM	T3	2017	085731673133	
20	3 M.Yasin Abdillah	56569	PT/TL	11-01-1988	16-12-2009		PELLOSD	STM	T3	2014	08214205542	
21	4 Dimas Prayoga	68129	PTD/TL	09-10-1991	07-01-2016		PELLOSD	SLTA	T3	2017	085226310619	
22	5 Yuffryno Oka Fathony	68184	PTD/TL	15-08-1996	07-01-2016		PELLOSD	SLTA	T2	2017	085732897565	

DATA NOMINATIF PEGAWAI DEPO LOKOMOTIF JEMBER
Bulan MARET 2019

NO	NAMA	NIPP	PANGKAT	TGL LAHIR	TGL	MULAI	JABATAN	PENDIDIKAN	PELATIHAN TERAHIR			NO HP
					MULAI	THN			UMUM	JENIS	TAHUN	
RUAS PEMELIHARAAN NR, FASILITAS, TOOLS & BANGUNAN												
23	1 Lilik Setiawan	56562	PT/TL	27-02-1989	16-12-2009	09-05-2017	Was NR,Fas,Tools & BGN	STM	T3	2015	087878940045	
RUAS RENCANA												
PENGAWAS												
24	1 Edi Semapta A. A.	45889	PND/TL	20-10-1975	01/03/1997	2012	Was GD	STM	TLD3	2012	81336699924	
PELAKSANA												
25	1 Miftahul ulum	53624	PND/TL	25-08-1989	01-01-2009		Operator SAP	S1	T2	2017	085204888818	
26	2 Mohammad Ikhwan Firdaus	64108	PTD 1/TL	25-02-1992	01-12-2013	28/05/2018	Pelaksana GD	STM	T2	2014	082220269114	
RUAS ADMINISTRASI												
PELAKSANA												
27	3 Adi Purnomo	42742	PT/TL	02-12-1971	01-03-1993		Pelaks.ADM	SMEA	T2	2013	081336767773	

Jember, 03 APRIL 2019
KUPT Depo Lok Jr

SAMSUL ARIFIN
Nipp.44183