

melanggar rambu-rambu, masinis tertidur saat berdinam atau karena pandangannya tertutup belasan penumpang gelap yang memenuhi lokomotif, kecepatan kereta api terlalu tinggi sehingga tergelincir. Sedangkan untuk kesalahan teknis seperti kereta anjlok akibat rel yang merenggang karena perawatan yang kurang intensif, sinyal yang tidak berfungsi yaitu lampu menyala hijau terus sehingga kereta dari arah depan sinyal melaju tanpa tahu bahwa di stasiun tersebut ada kereta yang "memunggu untuk ditabrak", banyak bantalan rel kereta api yang rusak karena termakan usia, tidak adanya pintu perlintasan dan kondisi cuaca di wilayah Jember yang akhir-akhir ini tidak menentu, sehingga sangat berpengaruh terhadap komposisi rel kereta api (Hendrowijono, 2008:2). Kinerja karyawan perusahaan harus di tingkatkan agar dapat melayani masyarakat secara optimal dan menjaga citra baik perusahaan dimana masyarakat diperlukan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui dasar penelitian ini peneliti ingin meneliti peran motivasi dalam memengaruhi produktivitas pada karyawan DIPO Lokomotif Kereta Api (persero) DAOPIX Jember.

KAJIAN LITERATUR

1. Motivasi Kerja

Kemauan untuk berusaha yang di kondisikan oleh kemampuan individual untuk memenuhi beberapa kebutuhan yang dilakukan, untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Robbins: 2003). Pada sisi lainnya untuk mengetahui hasil atau output karyawan diperlukan tingkat pengukuran dimana para tenaga kerja dapat mencapai ketentuan – ketentuan tertentu di setiap instansi kerja (Simamora: 2004).

2. Penelitian ini meliputi delapan aspek yaitu: perasman dalam satu kelompok, penggunaan seluruh kapasitas manusia, jaminan yang berkesinambungan, kondisi kerja, hak-hak karyawan, ruang kerja keseluruhan dan relevansi sosial (Kossen, 1993:237). *Quality of Work Life* adalah dimana kemampuan perusahaan untuk memberikan kepuasan kebutuhan pribadi yang berasal dari pengalaman dari berbagai pekerjaan di dalam suatu perusahaan (Riggio dalam Safrizal, 2004:52). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perbaikan terhadap *Quality of Work Life* menekankan pada pendekatan positif terhadap problem-problem manusiawi dimana manajemen harus berupaya agar keseluruhan upaya yang dapat dan harus dilakukan yang keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasinya

3. Kinerja

Menunjukkan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melakukan tugasnya dan kemampuan mencapai target sasaran seperti terdapat di atas secara bersama-sama antara karyawan dan perusahaan atau di sebut sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*).

METODE PENELITIAN

Explanatory Research merupakan jenis penelitiannya. Populasi penelitian berjumlah 58 orang karyawan yaitu masinis dan asisten masinis, karena penelitian yang dilakukan adalah seluruh elemen populasi maka, populasi sebagai sampel, sehingga metode penelitian menggunakan populasi (sensus). Skala penelitian ini adalah Skala Likert. *Path Analysis* adalah yang digunakan untuk Analisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a Hipotesis Pertama (H_{a1})

H_1 (X) berdampak sig. motivasi (Z).

Tabel 1. Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Pertama

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef.B	t_{hitung}	R^2	p_{value}	Ket.
X	Z	0,511	4,449	0,261	0,000	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,511 dan sig. 0,000, karena $p_{value} < \alpha$ atau $0,000 < 0,50$ maka H_0 ditolak. Pengujian signifikansi diperoleh t_{hitung} adalah 4,449 statistik tabel satu sisi diperoleh angka 1,645. Maka H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,449 > 1,645$) atau hipotesis pertama (H_{a1}) diterima, maka terdapat dampak yang sig. antara *Quality of Work Life* pada motivasi kerja.

b Hipotesis Kedua (H_{a2})

H_{a2} Motivasi kerja (Z) berdampak positif sig. pada kinerja (Y).

Tabel 2. Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Kedua

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef.B	t_{hitung}	R^2	p_{value}	Ket.
Z	Y	0,340	2,657	0,335	0,010	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path* menunjukkan koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,340 dan p_{value} -nya 0,010, karena $p_{value} < \alpha$ atau $0,010 < 0,50$ maka H_0 ditolak. Hasil t_{hitung} adalah 2,675, diperoleh angka 1,645. Maka H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,675 > 1,645$) atau hipotesis kedua (H_{a2}) diterima, dengan kata lain terdapat dampak yang sig. antara motivasi kerja terhadap kinerja.

c. **Hipotesis Ketiga (Ha₃)**

Ha₃: **[REDACTED]** (X) tidak mempunyai **[REDACTED]** sig. **[REDACTED]** kinerja (Y).

Tabel 3. Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef. B	t _{hitung}	R ²	p _{value}	Ket.
X	Y	0,326	2,552	0,335	0,014	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path* pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,326 dengan p-valuenya 0,014, karena *pvalue* < α atau $0,014 < 0,50$ maka Ho ditolak. Hasil *t_{hitung}* adalah 2,552 statistik tabel satu sisi diperoleh angka 1,645. disimpulkan bahwa Ho ditolak karena *t_{hitung}* > *t_{tabel}* ($2,552 > 1,645$) atau hipotesis kedua (Ha₃) diterima atau terbukti, makaberdampaksig. antara *Quality of Work Life* pada kinerja.

d. **Hipotesis Keempat (Ha₄)**

Ha₄: **[REDACTED]** motivasi **[REDACTED]** (Z) tidak **[REDACTED]** dampak yang sig. dan positif pada kinerja (Y).

Dari uji regresi dengan melihat hasil koefisien baku menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X) berdampak sig. pada variabel **[REDACTED]** $\beta = 0,511$. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, **[REDACTED]** berdampak sig. **[REDACTED]** variabel **[REDACTED]** dengan nilai $\beta = 0,340$. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara **[REDACTED]** serta **[REDACTED]** terhadap kinerja **[REDACTED]**. sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Berdasarkan model hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur yang telah diteliti, maka terbukti bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Artinya semua jalur mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung secara sig. antara *independen variable* dengan *dependen variable*, sehingga model utama yang telah diajukan sebelumnya dapat ditetapkan sebagai model akhir analisis jalur.

Pembahasan

Dari analisis hipotesis serta analisis *path* memperlihatkan hipotesis yang teliti diterima semua, yang artinya bahwa semua jalur mempunyai dampak baik langsung maupun tidak langsung secara signifikan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis *path* yang diperoleh memperlihatkan bahwa dampak langsung *Quality of Work Life* pada kinerja dengan nilai sebesar 0,511. Dampak langsung motivasi kerja pada kinerja dengan nilai sebesar 0,340. dan dampak tidak langsung **[REDACTED]** pada **[REDACTED]** motivasi kerja adalah **[REDACTED]** tunjukkan dengan angka 0,173.

1. Dampak *Quality of Work Life* pada Motivasi Kerja

Analisa menunjukkan data bahwa berbagai komponen *Quality of Work Life* (X) diantaranya kompensasi, perasaan dalam satu kelompok, penggunaan seluruh kemampuan manusia, kesempatan untuk kemajuan dan jaminan yang sinambung, kondisi kerja, hak-hak karyawan, fasilitas kerja seperti ruang kerja keseluruhan dan kesesuaian sosial sangat menentukan terbentuknya motivasi kerja (Z) yang tinggi dari karyawan. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Titisari, yaitu bahwa *Quality of Work Life* akan memotivasi buat karyawan supaya untuk bisa bekerja lebih baik pada perusahaan.

2. Dampak Motivasi Kerja pada Kinerja

Dari analisa menunjukkan data bahwa motivasi kerja (Z) sangat menentukan terbentuknya kinerja (Y) yang tinggi dari karyawan. Hasil analisa didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Nursanti tahun 2004 yang menemukan variabel motivasi kerja berdampak sig. terhadap kinerja, meskipun dilakukan di obyek dan responden yang berbeda.

3. Dampak *Quality of Work Life* pada Kinerja

Analisa menunjukkan data bahwa *Quality of Work Life* (X) sangat menentukan terbentuknya kinerja (Y) yang tinggi dari karyawan didukung oleh data empiris berupa penelitian yang dilakukan oleh Darzanti. Hasil analisisnya menyatakan variabel *Quality of Work Life* berdampak sig. pada kinerja. Meskipun dilakukan penelitian kembali pada obyek dan responden yang berbeda namun pada Hasil analisa terbukti bahwa *Quality of Work Life* dapat berdampak pada kinerja karyawan.

4. Dampak [redacted] Motivasi [redacted]

Hasil analisa menunjukkan data bahwa [redacted] dan [redacted] sangat menentukan terbentuknya kinerja [redacted] yang tinggi dari karyawan dan didukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nursanti maupun Darzanti terbukti bahwa *Quality of Work Life* dapat berdampak langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil analisa data tentang dampak *Quality of Work Life* [redacted] pada kinerja, diperoleh kesimpulan [redacted]:

1. Terdapat dampak langsung signifikan dan positif [redacted] *Life* pada [redacted]. Artinya bahwa [redacted] *Life* berdampak [redacted] sig pada [redacted] jika [redacted] diberikan secara [redacted] oleh perusahaan maka [redacted] semakin meningkat.
2. Terdapat dampak langsung positif sig. variabel motivasi kerja [redacted] da kinerja, artinya bahwa motivasi kerja memiliki dampak sig. pada kinerja, [redacted] juga semakin ikut [redacted]

3. Terdapat dampak langsung signifikan dan positif *Quality of Work Life* pada kinerja, artinya *variable Quality* mempunyai dampak sig. dan jika meningkat di artikan maka akan meningkat.
4. Terdapat dampak tidak langsung positif signifikan pada . Dari analisa menunjukkan bahwa dampak langsung X terhadap Z dan Y lebih besar daripada dampak tidak langsung X melalui Z pada Y.

REKOMENDASI

Berdasar hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan, maka rekomendasi yang bisa disampaikan adalah :

1. Mengingat tugas yang diemban masinis dan asisten masinis sangat berat, hal ini semata-mata agar karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan kompensasi berupa asuransi jiwa, yang nantinya juga berakibat pada capaian tujuan perusahaan dan kredibilitas perusahaan dimata masyarakat.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan masalah kenyamanan serta keamanan lingkungan kerja, karena yang resiko yang terlihat cukup besar adalah masalah keamanan lingkungan kerja. Seperti menambah fasilitas antara lain ruang istirahat yang bisa digunakan ketika mereka selesai dinas, selain itu karyawan juga harus lebih kompak dengan rekan sekerja dengan memberikan bantuan ketika yang lain butuh bantuan atau menghadapi masalah dilapangan, jika mereka sudah merasakan aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka mereka akan senantiasa meningkatkan kinerja dan loyalitasnya pada perusahaan tanpa merasa khawatir akan keselamatan mereka sebagai wujud timbal balik bagi perusahaan
3. Bagi para akademisi dan peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memperlebar kajiannya di bidang analisis *path* sebagai dasar acuan guna mengembangkan wawasan serta mengembangkan konsep teori.

ARTIKEL

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Udayana University Student Paper	3%
2	Submitted to Binus University International Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
5	adoc.tips Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%

9	mafiadoc.com Internet Source	<1%
10	id.123dok.com Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
13	www.scribd.com Internet Source	<1%
14	www.sepintasharga.com Internet Source	<1%
15	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

ARTIKEL

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE :

/100

GENERAL COMMENTS :

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
