

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DAERAH OPERASI 5 PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :
SARI SINDI ASTUTI
NIM. 1917201230

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sari Sindi Astuti
NIM : 1917201230
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*,
Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta
Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto

Saya yang menyatakan



Sari Sindi Astuti
NIM. 1917201230



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DAERAH OPERASI 5 PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Sari Sindi Astuti NIM 1917201230** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **06 April 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Iin Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

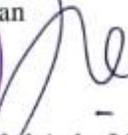
Sekretaris Sidang/Penguji


Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji


Ida PW, S.E., Ak., M.Si., C.A.
NIDN. 2004118203

Purwokerto, 12 April 2023


Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jantai Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri

Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di - Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Sari Sindi Astuti NIM. 1917201230 yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 18 Februari 2023

Pembimbing



Ida PW, S.E., Ak., M.Si., CA

NIDN. 2004118201

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DAERAH OPERASI 5 PURWOKERTO**

Sari Sindi Astuti

NIM. 1917201230

E-mail : sarisindy1423@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kesuksesan suatu organisasi baik itu perusahaan maupun instansi tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusianya, yang merupakan aset dan modal guna berkembangnya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kegagalan untuk mengelola sumber daya manusia pastinya akan berdampak pada hasil dan pencapaian perusahaan baik itu kinerja karyawan, profit, maupun keberlangsungan hidup organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dengan hasil sampel sebanyak 328 responden yang diperoleh dari perhitungan rumus slovin dari populasi sebanyak 1.797 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji Rank Spearman, Kendall's W dan Regresi Ordinal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (4) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

Kata kunci : Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, EMPLOYEE
ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN
RAILWAYS (PERSERO) AREA OF OPERATION 5 PURWOKERTO**

Sari Sindi Astuti

NIM. 1917201230

E-mail : sarisindy1423@gmail.com

Sharia Economics Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

The success of an organization, both companies and agencies, cannot be separated from the contribution of human resources, which are assets and capital for the development of an organization. Human resource management (HR) is a very important element in a company. Failure to manage human resources will certainly have an impact on the company's results and achievements, be it employee performance, profit, or organizational survival. The purpose of this study is to determine whether career development, employee engagement, organizational culture and work culture have a partial and simultaneous effect on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

This research uses quantitative research. This research data is primary data collected through questionnaires using non-probability sampling techniques with a purposive sampling approach with a sample result of 328 respondents obtained from the calculation of the slovin formula from a population of 1,797 employees. Data analysis techniques use Spearman Rank, Kendall's W and Ordinal Regression tests.

The results of this study show that (1) There is a positive and insignificant influence of career development on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (2) There is a positive and significant influence of employee engagement on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (3) There is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of employees at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (4) There is a positive and insignificant influence on the performance of employees at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto; (5) There is a positive and significant influence of career development, employee engagement, organizational culture and work culture simultaneously on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

Keywords: Career Development, Employee Engagement, Organizational Culture, Work Culture and Employee Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

Konsonan tunggal.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ṭsa	ṯ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥa	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	z'al	Z'	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	T	te (dengan garis di

			bawah)
ظ	z'a	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة أولياء	ditulis	Karâmah al-aulyâ"
--------------	---------	-------------------

- b. Bila ta^ʿmarbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis s	Zakât al-fitr
------------	--------------	---------------

4. Vokal Pendek

(ـَ)	Fathah	ditulis	A
(ـِ)	Kasrah	ditulis	I
(ـُ)	Dammah	ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya ^ʿ mati	ditulis	A
	تنس	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya ^ʿ mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	Fûrud

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya ^ʿ mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أأنتم	ditulis	a'antum
أأعدت	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	Al-qiyâs
--------	---------	----------

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



MOTTO

“Never give up. You only get one life. Go for it!”

-Richard E. Grant-



PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto”.

Karya kecil ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua kandung saya, Ibu Siti Asiah dan Bapak Sukhendy dan kedua orangtua sambung saya, Ibu Sinta Gusrini dan Bapak Sunardi. Orang terbaik yang telah mendidik saya, memberikan doa, *suport*, rela berkorban, memberikan segala perhatiannya serta pesan nasihat kepada saya dan selalu memberikan dukungan moril dan materil serta limpahan kasih sayang yang tiada hentinya.
2. Nenek saya tercinta, Mbah Suranti yang telah mendidik, merawat, membesarkan, rela berkorban, memberikan doa, *suport*, motivasi, wejangan, memberikan segala perhatian serta pesan nasihat kepada saya dan selalu memberikan dukungan serta limpahan kasih sayang yang tiada hentinya.
3. Adik saya, Damar Dresthagama Sukhendy dan Almeera Shaqueena Berlianti Sukhendy yang telah memberikan warna baru dalam hidup saya, serta keluarga besar saya yang telah memberi dukungan kepada saya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, kepada keluarga serta sahabat-sahabat-Nya.

Berkaitan dengan selesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto” dengan baik sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

6. Yoiz Shofwa Shafrani, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ida Puspitarini W, S.E., Ak., M.Si., CA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, saran, serta dukungannya demi terselesainya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa sehat dan mendapat perlindungan dari Allah SWT atas segala kebaikan yang beliau berikan.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Bapak Daniel Johannes Hutabarat selaku Vice President (VP) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto beserta jajarannya.
12. Tak lupa terimakasih untuk orang terkasih, Wisnu Dian Nugroho, yang selalu meluangkan waktunya untuk menemani, *men-suport*, membantu penulis perihal tugas akhir ini, mendengarkan segala keluh kesah dan menjadi seseorang yang berarti bagi penulis.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian.
14. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah D angkatan 2019 yang telah memberikan banyak warna dalam perjalanan saya selama perkuliahan di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Terimakasih atas cerita dan kebersamaannya. Sukses dan sehat selalu untuk kalian.
15. Untuk *bestie* penulis yang telah memberikan semangat tanpa henti, terkhusus kepada Atika Khoerunisa teman seperjuangan penulis sejak dari bangku kuliah semester satu hingga sekarang yang masih tetap berjuang bersama

mengejar impian dan cita-cita, salah satunya menyelesaikan tugas akhir skripsi bersama.

16. Terimakasih kepada inspirator hidup penulis, Mba Windi dan Mas Afis yang telah memberikan *insight* yang cerah semasa perkuliahan penulis.
17. Untuk sepupu saya Mita dan Via yang telah memberikan *suport* satu sama lain dalam mengejar cita-citanya.
18. Teman-teman Demisioner Kementerian Sosial dan Keagamaan DEMA FEBI 2020, yang telah kebersamai penulis dalam satu periode kepengurusan.
19. Teman-teman Demisioner Komisi A SEMA FEBI 2021, yang telah kebersamai penulis dalam satu periode kepengurusan.
20. Teman-teman seperjuangan penulis di Kepengurusan Himpunan, terimakasih Mba Windi, Mba Ilan, Mba Ulfa, Mba Intan, Mba Sagita, Mba Hani, Mba Atta, Mba Fatimah, Mas Ferdi, Mas Syahrul dan teman-teman lainnya yang kebersamai penulis di dalam satu periode kepengurusan.
21. Teruntuk Mba Windi, Sofyan, Farih dan Mas Ferdi terimakasih atas kerjasama baiknya serta terimakasih juga telah kebersamai penulis di dalam wadah kepengurusan.
22. Untuk teman-teman seperjuangan di Himpunan; Hasnah, Vania, Niken, Dena, Fahmi, Irfan, Abdul, Andre, Romza, Bagus, Sofyan. Terimakasih telah kebersamai penulis di kepengurusan.
23. Teman-teman di Kepengurusan Himpunan, Yuniar, Fadil, Sofyan, Arkan dan Fai yang kebersamai penulis di dalam satu periode kepengurusan. Semangat melanjutkan perjuangan Himpunan.
24. Teman-teman Demisioner BPH GenBI Purwokerto 2021, Mba Indah, Mas Adam, Mba Uswatun, dan Kiki yang telah kebersamai penulis selama satu periode kepengurusan.
25. Teman-teman Demisioner Departemen Event KSPM FEBI UIN Saizu periode 2021 dan 2022; Mba ulfa, dan Cahya, Zulfa, Annisa, Romza, Walidah, Vania, serta teman-teman pengurus lainnya Mba Hani, Mba Sagita, Qonitat, Jubed, Umi, Sofyan dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
26. Teman-teman KKN Kelompok 10 Desa Lumbir, Atika, Tholhah, Faisal,

Irkham, Mba Lista, Ifa, Okta, Fia, Tanti, terimakasih telah kebersamai penulis menyelesaikan proker KKN bersama.

27. Teman-teman PPL penulis; Atika, Qonitat, Annisa, terimakasih sudah bekerjasama yang baik dalam menyelesaikan proker PPL.
28. Teman-teman kamar selama di pondok; Hasnah, Mba Dita, Mita, Rizcha, Ifah. Terimakasih atas pengalaman hidup mandiri selama kurang lebih 8 bulan di pondok dengan kamar yang mungil, nyaman dan luar biasa artinya.
29. Untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu baik yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dorongan dan semangat untuk penyelesaian skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Tanpa adanya bantuan dari Anda semua, proses penyelesaian skripsi ini tentu tidak berjalan dengan lancar. Meskipun penulis sudah sebaik mungkin menyelesaikan skripsi ini, tentu masih banyak kekurangan yang ada. Untuk itu, saran dan kritik sangat diterima untuk memperbaiki karya tulis kedepannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Purwokerto, 14 Februari 2023

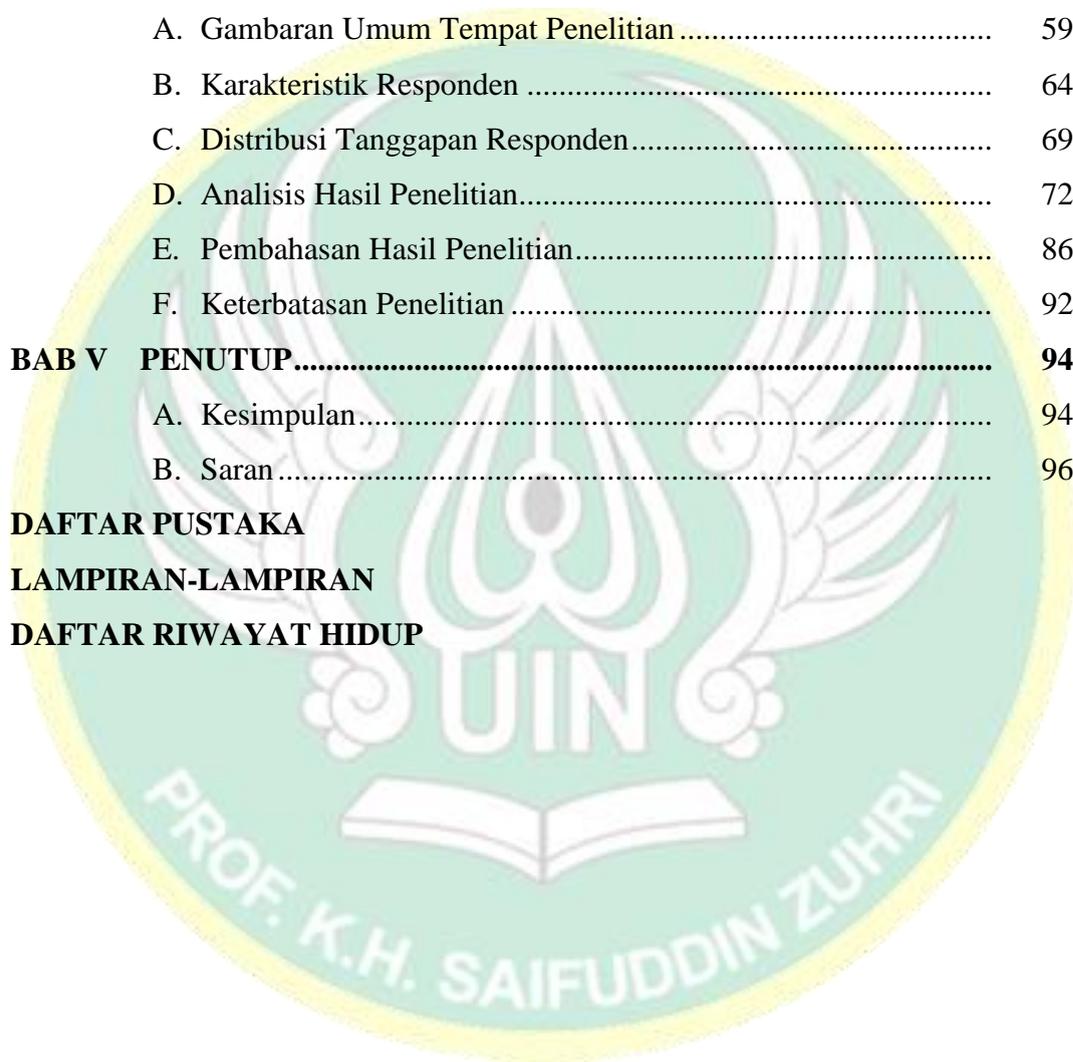


Sari Sindi Astuti
NIM. 1917201230

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-Indonesia	vii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Kerangka Teori.....	17
B. Teori Motivasi.....	24
C. Landasan Teologis	26
D. Hubungan Antar Variabel	35
E. Kajian Pustaka.....	38
F. Kerangka Konseptual	43
G. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Waktu dan Tempat Penelitian	46

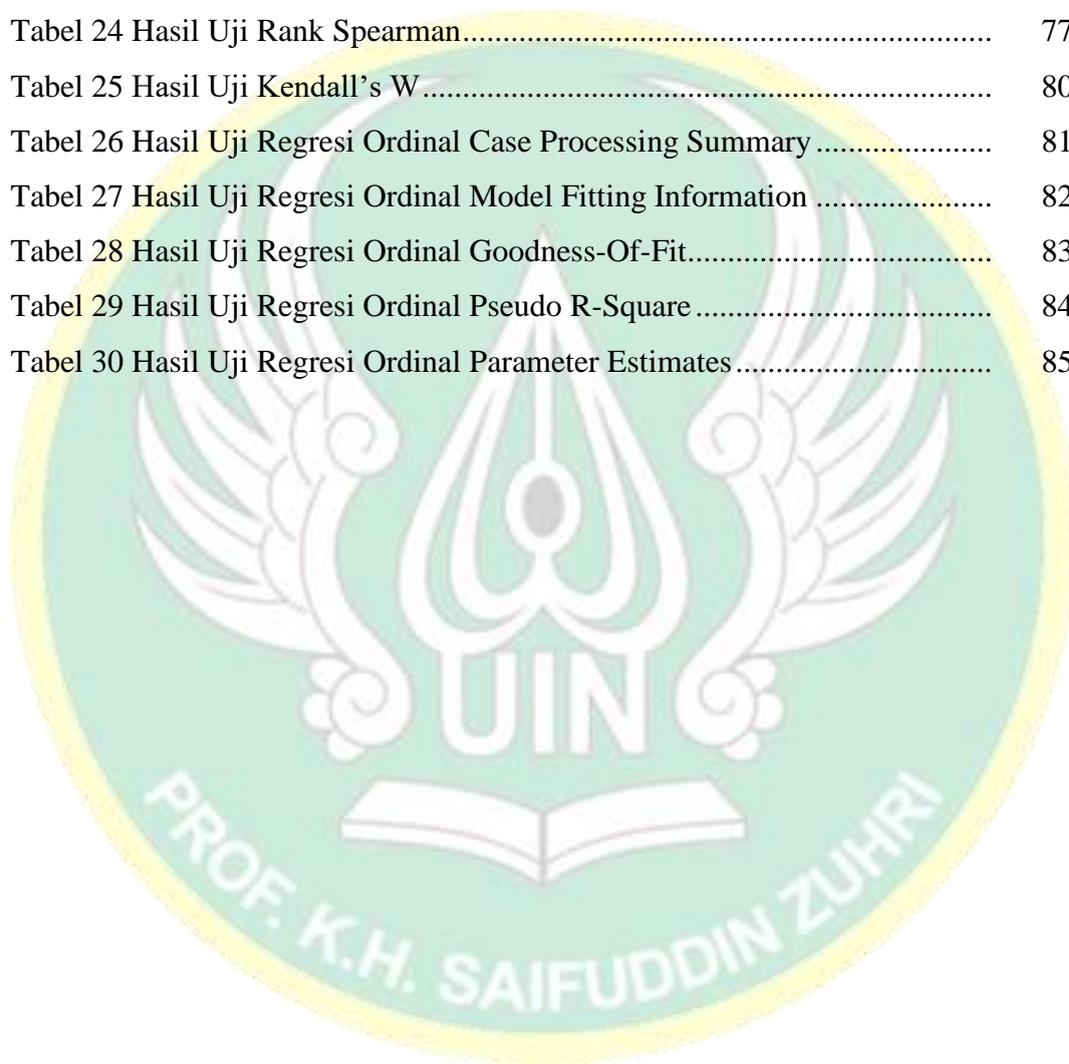
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	49
F. Pengumpulan Data Penelitian.....	51
G. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	59
B. Karakteristik Responden	64
C. Distribusi Tanggapan Responden.....	69
D. Analisis Hasil Penelitian.....	72
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
F. Keterbatasan Penelitian	92
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Prestasi Daop 5 Purwokerto.....	11
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3 Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	49
Tabel 4 Skala Likert	52
Tabel 5 Kriteria Koefisien Korelasi	54
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	64
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	65
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	65
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	66
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	67
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.....	68
Tabel 12 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Pengembangan Karir.....	69
Tabel 13 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Employee Engagement</i>	70
Tabel 14 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi	70
Tabel 15 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Kerja.....	71
Tabel 16 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 17 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	72

Tabel 18 Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	73
Tabel 19 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	74
Tabel 20 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	74
Tabel 21 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 22 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 23 Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 24 Hasil Uji Rank Spearman.....	77
Tabel 25 Hasil Uji Kendall's W.....	80
Tabel 26 Hasil Uji Regresi Ordinal Case Processing Summary.....	81
Tabel 27 Hasil Uji Regresi Ordinal Model Fitting Information.....	82
Tabel 28 Hasil Uji Regresi Ordinal Goodness-Of-Fit.....	83
Tabel 29 Hasil Uji Regresi Ordinal Pseudo R-Square.....	84
Tabel 30 Hasil Uji Regresi Ordinal Parameter Estimates.....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Jumlah Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	8
Gambar 2 Grafik Tingkat Pendidikan Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	9
Gambar 3 Grafik Kenaikan Jabatan Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	9
Gambar 4 Grafik Pensiun Dini Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	10
Gambar 5 Bagan Piramida Kebutuhan Maslow	24
Gambar 6 Bagan Kerangka Konseptual	43
Gambar 7 Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	62
Gambar 8 Lokasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	62
Gambar 9 Logo PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Tabulasi Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Rank Spearman
- Lampiran 6 Hasil Uji Kendall's W
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Ordinal
- Lampiran 8 Dokumentasi
- Lampiran 9 Surat Permohonan Izin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 10 Surat Izin Penelitian dari PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto
- Lampiran 11 Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 12 Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 13 Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Rekomendasi Seminar Proposal
- Lampiran 15 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu organisasi baik itu perusahaan maupun instansi tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusianya, yang merupakan aset dan modal guna berkembangnya suatu organisasi. Menurut Rayadi (2012), manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kegagalan untuk mengelola sumber daya manusia pastinya akan berdampak pada hasil dan pencapaian perusahaan baik itu kinerja karyawan, profit, maupun keberlangsungan hidup organisasi.

Menurut Moeheriono (2014), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program atau pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran dan visi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi. Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan selama memenuhi tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan setelah ia menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Dan kinerja karyawan itu sendiri merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan, pencapaian tersebut menentukan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, dan termasuk dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam Islam, bekerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap umat manusia, meskipun Allah sudah menjamin rezeki setiap umatnya, tetapi rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa adanya usaha. Dengan hal itu, maka jika seseorang ingin dirinya berkecukupan dan sejahtera maka ia harus bekerja. Pada surat At-Taubah ayat 105 di dalamnya Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah:105)

Menurut Shalihah (2022), isi QS. At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa pekerjaan manusia di muka bumi ini tidak terbatas pada shalat, puasa, zakat dan haji. Melainkan kita harus mencukupi kebutuhan hidup sesuai anjuran Allah dengan bekerja keras, sebagaimana yang telah Allah limpahkan kepada umat-Nya berupa nikmat yang melimpah atas bumi dan segala isinya yang semua itu diperuntukkan untuk umat manusia. Islam mendorong manusia untuk memproduksi dan terlibat dalam segala bentuk kegiatan ekonomi seperti peternakan, pertanian, industri dan berbagai perdagangan. Diharapkan segala sesuatu yang dilakukan masyarakat dapat bermanfaat bagi sesama, meningkatkan taraf hidup dan membuat hidup lebih sejahtera.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan sendiri maka diperlukan motivasi baik dari diri sendiri maupun orang lain, menurut Widodo (2015) motivasi adalah dorongan dari dalam yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu atau memenuhi kebutuhannya. Maslow dalam Siagian (1999) juga berpendapat bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan dasar. Dia menunjukkannya dalam bentuk piramida dengan lima tingkat. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar meluas ke kebutuhan psikologis yang lebih kompleks yang menjadi penting hanya setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Setiap orang didorong oleh kebutuhan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Ternyata diantara sekian banyak kebutuhan yang ada, ada beberapa kebutuhan bawaan dan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi seseorang. Salah satu kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu

kebutuhan fisiologis, uang bukanlah motif yang paling mendasar, tetapi kebutuhan manusia yang paling mendasar adalah keinginan untuk bertahan hidup. Seseorang perlu bernafas, makan dan minum sehingga seseorang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan teori motivasi, dapat diketahui bahwa perilaku tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi ada yang mendorongnya. Dapat dipahami dengan mendefinisikannya sebagai keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan sebagaimana dikemukakan oleh Widodo (2015).

Menurut Robbins dalam Firdaus dan Suarni (2022), dimensi dan indikator dari kinerja diantaranya, ada dimensi kualitas kerja, dimana indikatornya adalah kesesuaian sarana dan prasarana dan beban kerja. Kemudian kuantitas kerja, indikatornya adalah ketelitian karyawan dan kerapian karyawan. Dan ada ketepatan waktu kerja, indikatornya adalah karyawan dalam bekerja memperhatikan waktu dan melakukan pekerjaan sesuai jadwal.

Dalam mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan maka perlu adanya kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawannya. Kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kerja, dan dengan adanya penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengevaluasi dan memberi masukan positif bagi para karyawannya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Efikasi diri menurut Mustaan dan Nizar (2022), Pemeliharaan SDM menurut Basori dkk., (2022), Kepuasan Kerja dan Stres Kerja menurut Wahyono dkk., (2021), Komitmen Organisasi menurut Noviardy dan Sabeli (2020), Pengembangan Karir menurut Rivai dalam Balbed dan Desak (2019), *Employee Engagement* menurut Anita dalam Handoyo dan Roy (2017), Budaya Organisasi menurut Wibowo (2018) dan Budaya Kerja menurut Sembiring dan Winarto (2020).

Menurut Wahyudi dalam Mustaan (2022), pengembangan karir berarti bahwa setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan memiliki seperangkat harapan atas pengorbanan dan pencapaian yang mereka buat. Salah satunya berharap untuk mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Menurut Handoko dalam Mustaan (2022), karir adalah pekerjaan atau posisi yang dijalankan atau dipegang selama kehidupan profesional seseorang. Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Pengembangan menurut Hasibuan (2012) adalah pekerjaan untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual teoritis, semangat kerja karyawan sesuai jabatan/pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.

Suatu perusahaan pastinya memiliki strategi yang baik dalam menjalankan bisnis. Yang dibutuhkan suatu perusahaan tidak hanya dari pihak eksternal saja, melainkan pihak internal juga sangat berperan dalam kesuksesan dalam bisnis. Salah satunya yaitu dengan memiliki kinerja karyawan yang berkualitas dan berkuantitas, karena teknologi berkembang pesat yang saat ini mulai menguasai perusahaan, maka setiap karyawan dituntut agar bisa mengembangkan kemampuannya agar nanti posisinya tidak tergeser di perusahaan guna membantu karyawan dalam merencanakan karir di masa depan pada perusahaan tersebut.

Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan menurut Sintaasih (2019), bahwa setiap seseorang yang bekerja di suatu perusahaan pasti memiliki kinerja masing-masing yang nantinya kinerja tersebut dinilai dan dari penilaian tersebut menjadi salah satu syarat seseorang dapat mengembangkan karirnya. Menurut Islamiati, dkk., (2020), adapun dimensi dan indikator dari pengembangan karir sendiri antara lain dimensi latar belakang pendidikan, memiliki indikator yaitu jenjang pendidikan, kemudian pelatihan, yang indikatornya adalah frekuensi pelatihan. Dan ada pengalaman kerja, indikatornya adalah lama bekerja.

Menurut Albrecht (2010), *employee engagement* adalah situasi dimana karyawan secara langsung terlibat secara psikologis dalam pekerjaan yang sedang dijalankan. Karyawan terlibat langsung secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka. *Employee engagement* mempunyai 2 faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Robertson dan Markwick (2009), faktor internal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement*, diantaranya yaitu karakteristik kepribadian, latar belakang (biografis) karyawan, memiliki tujuan, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, kebanggaan terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan tentang pentingnya dan makna pekerjaan bagi karyawan.

Robertson dan Markwick juga mengemukakan faktor eksternal yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya yaitu budaya organisasi, reputasi karyawan, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer kepada karyawan, kualitas komunikasi antar anggota, terbukanya kesempatan untuk berpendapat, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, serta penyampaian nilai dan tujuan organisasi kepada karyawan. Hubungan *employee engagement* dengan pengembangan karir menurut Bakker dan Demerouti (2004), yaitu karyawan yang terikat pada pekerjaan dengan pikiran yang positif, maka dari itu seorang karyawan akan lebih cepat dan banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja.

Dimensi dan indikator *employee engagement* menurut Schaufeli dkk, dalam Siswono dan Sim (2016), diantaranya yaitu dimensi *vigor* (semangat), indikatornya adalah semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan, kemauan untuk sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian *dedication* (dedikasi) indikatornya adalah keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang memperlihatkan keterikatan dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Lalu ada *absorption* (penghayatan) indikatornya adalah konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja dan menikmati

pekerjaan.

Menurut salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yang telah diuraikan di atas yaitu budaya organisasi. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi/perusahaan secara positif memengaruhi anggota untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang diinginkan dalam organisasi/perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas karyawan, maka harus mengikuti aturan dan kebijakan dalam organisasi/perusahaannya.

Menurut Sutanto (2002), budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai di organisasi yang dijiwai, dipahami dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya, sehingga pola tersebut dapat memberi makna tersendiri bagi suatu organisasi/perusahaan yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku. Setiap organisasi harus memiliki nilai-nilai yang harus dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasinya. Budaya organisasi ini mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi karena nilai-nilai tersebut diasosiasikan dengan setiap anggota organisasi. Sutanto juga menyatakan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah bahwa budaya organisasi dilahirkan dari hasil perjalanan para pendiri atau anggotanya, sehingga budaya organisasi sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan untuk kesuksesan perusahaan dan karyawannya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2018), budaya organisasi memiliki dimensi dan indikator diantaranya dimensi inovasi dan pengambilan risiko, dimana indikatornya adalah melakukan inovasi dan gagasan baru, dan kebebasan untuk bertindak. Kemudian ada perhatian pada hal detail, indikatornya adalah mensosialisasikan visi dan misi organisasi dan menyampaikan tujuan perusahaan. Lalu ada orientasi pada manfaat, indikatornya meliputi arahan yang jelas mengenai pekerjaan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan. Kemudian orientasi pada orang, indikatornya adalah insentif bila pekerjaan mencapai target. Dan orientasi pada tim, indikatornya adalah terjalin komunikasi dengan rekan kerja. Serta agresivitas, indikatornya

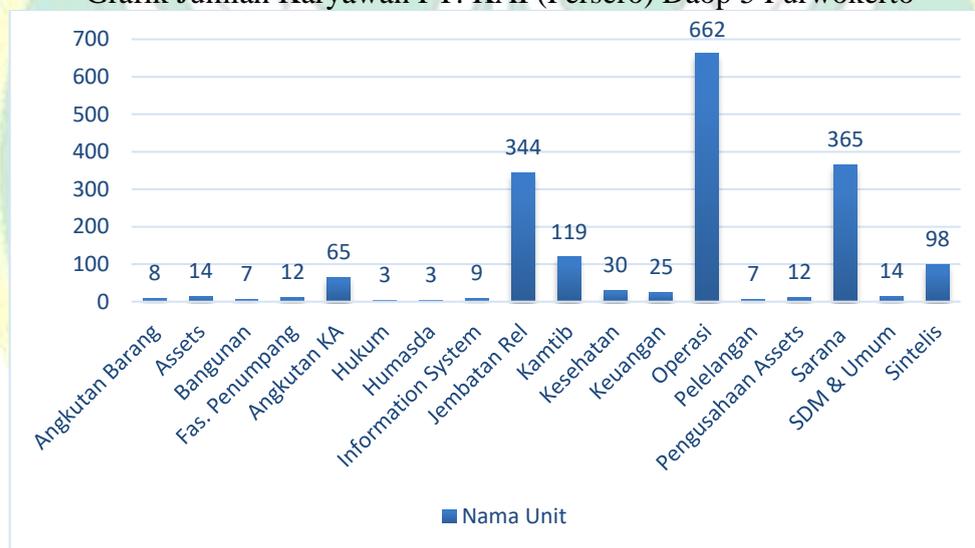
adalah menyelesaikan pekerjaan dengan agresif dan kompetitif.

Budaya Kerja menurut Nawawi (2005) yaitu kebiasaan yang diulangi karyawan dalam perusahaan. Tidak ada sanksi yang tegas untuk yang melanggarnya, namun secara moral perilaku organisasi telah menyepakati bahwa adat ini merupakan adat yang harus diikuti dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori budaya kerja tersebut di atas, merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan berkali-kali dalam setiap rutinitas, yang pelanggarannya tidak menimbulkan sanksi tegas, tetapi kebiasaan yang dimaksudkan di sini adalah kebiasaan yang positif. Bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang memiliki dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur perilaku dan tingkah laku.

Nawawi juga berpendapat tentang hubungan budaya kerja dengan kinerja karyawan adalah bahwa setiap seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan/organisasi pasti ada budaya kerja masing-masing baik perorangan maupun kelompok, dimana kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari budaya kerja yang baik pula setiap harinya, seperti datang tepat waktu dan menghargai hasil kerja sesama. Menurut Nurhadijah (2017), dimensi dan indikator budaya kerja diantaranya, dimensi disiplin, yang indikatornya adalah karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi dan mempunyai karakteristik dalam melaksanakan aturan dengan baik. Kemudian keterbukaan, indikatornya adalah kesiapan untuk memberi dan menerima informasi dari dan kepada sesama mitra kerja. Lalu ada saling menghargai, indikatornya adalah membiarkan orang lain berbuat sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain dan bersikap hormat kepada setiap karyawan. Kemudian ada kerja sama, dimana indikatornya adalah tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi dan keterampilan mendengarkan yang baik.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto atau yang biasa disingkat PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang Jasa Angkutan Perkeretaapian. Layanan kereta api meliputi angkutan penumpang dan barang. PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto adalah salah satu daerah perkeretaapian yaitu di bawah lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan dinaungi oleh Direktorat PT. Kereta Api Indonesia yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 209, Brubahan Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Daop 5 Purwokerto dipimpin oleh Vice President (VP) yaitu Daniel Johannes Hutabarat.

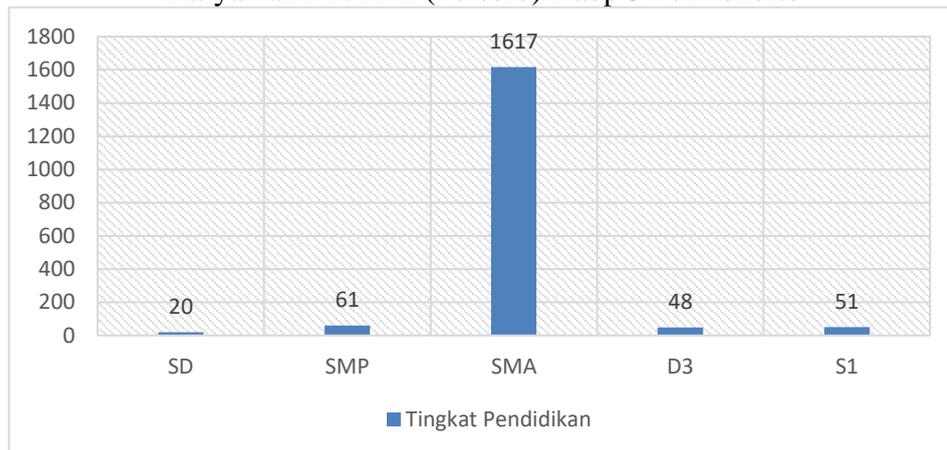
Gambar 1
Grafik Jumlah Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber data: SDM Daop 5 Purwokerto

Dari grafik 1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto sebanyak 1.797 orang yang terdiri dari 18 unit yang telah diuraikan diatas.

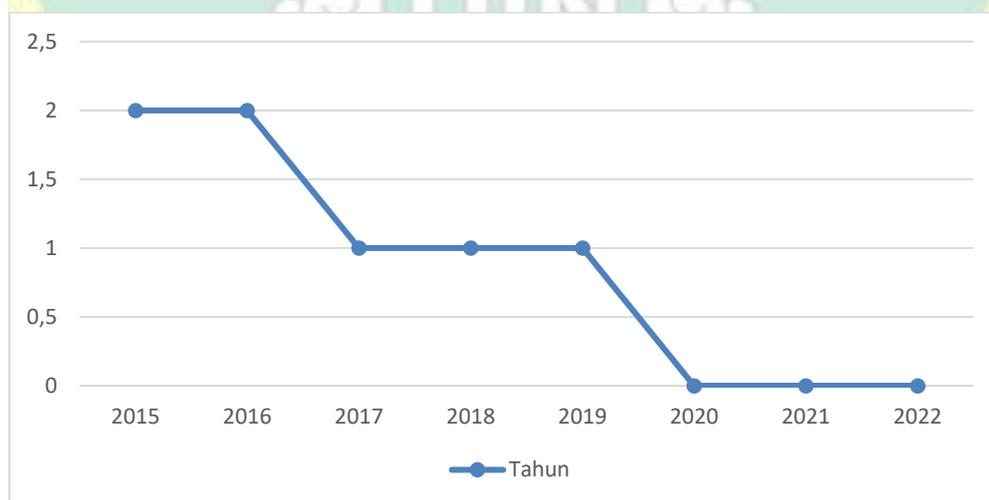
Gambar 2
Grafik Tingkat Pendidikan
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber data : SDM Daop 5 Purwokerto

Dari grafik 2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan/pendidikan terakhir seluruh karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto sebanyak 1.797 orang yang terdiri dari SD, SMP, SMA, D3, dan S1.

Gambar 3
Grafik Kenaikan Jabatan
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto
Data Pertanggal: 9 Desember 2022



Sumber data: SDM Daop 5 Purwokerto

Grafik di atas merupakan data kenaikan jabatan karyawan Daop 5 Purwokerto selama 7 tahun terakhir mengalami penurunan.

Gambar 4
Grafik Pensiun Dini
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber data : SDM Daop 5 Purwokerto

Dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa Daop 5 Purwokerto sendiri dari 5 tahun terakhir mengalami peningkatan angka pensiun dini.

Telah dilakukan wawancara pendahuluan terhadap beberapa karyawan di Daop 5 Purwokerto. Wawancara dengan Bapak Nano selaku Security Daop 5 Purwokerto:

“Disini untuk pengembangan karirnya lumayan lama... Paling sering bisa naik jabatan hanya satu tingkatan” (wawancara pada tanggal 25 Mei 2022).

Wawancara dengan Bapak Furqon selaku JS. Sistem Informasi Daop 5 Purwokerto:

“Kalo kenaikan jabatan kembali lagi sama perorangnya, tergantung progres masing-masing orangnya... tidak memandang status pendidikan SMA maupun Sarjana... dan juga kalo ada jabatan yang kosong”. (wawancara pada tanggal 25 Mei 2022).

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Iqbal selaku Asisten Manager Unit SDM Daop 5 Purwokerto:

“Kenaikan jabatan disini tergantung dari kinerja perorangnya dan mendapat rekomendasi dari atasan”.

“kebanyakan yang mengajukan pensiun dini dikarenakan kurang paham tentang teknologi informasi yang sudah berusia 50 ke atas, dan memang ada aturannya minimal berusia 50 tahun” (wawancara pada tanggal 5 Desember 2022).

Berdasarkan beberapa wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kenaikan jabatan di Daop 5 Purwokerto sendiri tergantung dari penilaian kinerja perorangan, dan mendapat rekomendasi dari atasan. Dan bahwasannya kebanyakan karyawan yang sudah berusia 50 tahun ke atas memutuskan pensiun dini sebelum selesai masa jabatannya dikarenakan kurang paham tentang teknologi informasi yang saat ini sangat berkembang dengan pesat.

Tabel 1
Daftar Prestasi Daop 5 Purwokerto

No.	Awards	Tahun	Unit	Keterangan
1.	Innovation & Improvement Awards (IIA)	2019	Operasi – Reza Regata	Peringkat 1
2.	Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional XXIII (TKMPN)			Piala Platinum
3.	Innovation & Improvement Awards (IIA)	2019	Sarana – Kana	Peringkat Harapan III
4.	Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional XXIII (TKMPN)			Piala Platinum
5.	Innovation & Improvement Awards (IIA)	2020	Sintelis – Eko Haryono	Peringkat 3 Karya Individu
6.	TKPMN XXIV			Gold
7.	Innovation & Improvement Awards (IIA)	2021	Operasi – Febrian Dwi Kusuma Wardana	Terbaik Karya Individu
8.	Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional XXV (TKMPN) dan Internasional Quality and Productivity Convention (IQPC)			Piala Platinum
9.	The Best Entity for Implementing Quality Management System	2021	Top Management	Peringkat 1
10.	The Best Unit for Implementing Quality Management System		Sintelis	Peringkat 2
11.	The Best Coordinator of Quality Management Agent		SDMU	Peringkat 3

12.	Awarding BUMN Corporate Comunication and Suistainability (BCOMSS)	2020	SDMU	Juara 3
-----	---	------	------	---------

Sumber data: SDM Daop 5 Purwokerto

Tabel di atas merupakan pencapain prestasi yang diraih oleh Daop 5 Purwokerto, yang tidak terlepas dari hasil kinerja yang baik dari para karyawan Daop 5 Purwokerto. Hal ini yang menjadi salah satu alasan peneliti memilih penelitian di Daop 5 Purwokerto. Di Daop 5 Purwokerto sendiri memiliki program-program untuk menunjang kesuksesan Daop 5 Purwokerto sendiri, menurut hasil wawancara dengan Bapak Iqbal selaku Asisten Manager Unit SDM Daop 5 Purwokerto, program-program tersebut diantaranya:

“Pada program pengembangan karir di Daop 5 Purwokerto sendiri menerapkan program Promosi dan Assesment. Promosi sendiri yaitu program kenaikan jabatan dari Staf Pelaksana menjadi Supervisor yang bisa dilaksanakan setelah bekerja di salah satu unit di Daop 5 Purwokerto minimal selama 2 tahun atas rekomendasi dari atasan yang dilihat dari penilaian kinerja karyawan”

“Sedangkan program Assesment yaitu program kenaikan jabatan yang langsung bisa naik jabatan 2 tingkat dari Staf Pelaksana menjadi Asisten Manager, tetapi harus bekerja sama dengan asesor vendor untuk menilai karyawan layak atau tidak naik jabatan sebagai Asisten Manager yang sebelumnya mendapat rekomendasi dari atasan. Kemudian pada Program Pengembangan Karir ada pelatihan di setiap unit, misal di unit SDM maka pelatihan terkait ke SDM an yang dilaksanakan di awal masa bekerja untuk karyawan baru. Lalu untuk karyawan lama ada program pelatihan leadership selama 3 bulan sekali, kemudian program refreshing manager yang dilaksanakan di Daop 5 Purwokerto setiap 2 tahun sekali, dan ada pelatihan keselamatan dan operasional yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali. Pelatihan-pelatihan tersebut yang menjadi salah satu syarat untuk naik jabatan”

“Kemudian ada program Employee Engagement, pada program ini ada program penilaian dari pusat, yang output yang didapat oleh karyawan yaitu hasil resume penilaian kinerja yang bertujuan untuk memberikan laporan agar nantinya setiap karyawan mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja bagi masing-masing karyawan. Program lainnya yaitu Program Budaya Organisasi, pada program ini yaitu ada SPOOR (Seputar Obrolan Harmonis) yang dilaksanakan masing-masing unit satu minggu sekali di hari Senin. Kemudian ada RAIL (Rebugan Akhlak Inspirasional Leader) yang dilaksanakan 3 bulan sekali yang diikuti oleh seluruh unit di Daop 5

Purwokerto”

“Kemudian ada lagi program Rapat Safety Commite (SC) yang dilaksanakan satu bulan sekali dan program Wall truck yaitu jalan bareng 2-3 petak stasiun untuk mengecek keamanan rel, yang dilaksanakan oleh karyawan manajemen Daop 5 Purwokerto selama satu minggu sekali dan dirolling untuk setiap karyawan dari masing masing perwakilan unit. Lalu ada Program Budaya Kerja, diantaranya yaitu program keharmonisan bagi setiap karyawan untuk selalu menjaga keharmonisan dalam bekerja dan kolaborasi terkait pekerjaan yang bukan tupoksinya untuk membantu sesama karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, serta datang tepat waktu”

Dari beberapa hasil wawancara di atas mengenai program-program yang ada di Daop 5 Purwokerto dapat diketahui bahwa program-program tersebut harus dilaksanakan guna mencapai tujuan perusahaan. Dan tentunya Daop 5 Purwokerto mempunyai mekanisme penilaian kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara kepada Bapak Iqbal selaku Asisten Manager Unit SDM Daop 5 Purwokerto, beliau mengatakan bahwa *“mekanisme penilaian kinerja di Daop 5 Purwokerto sendiri dilaksanakan setiap satu semester sekali, yang mana satu semester itu selama 6 bulan dan penilaian dilaksanakan di akhir semester. Penilaian kinerja karyawan ini baru dimulai sejak Juni 2021, dimana ada kriteria penilaiannya pun sifatnya pribadi, setiap karyawan menyerahkan laporan kerja selama satu semester kepada Manager melalui submit pada sistem E-Office Daop 5 Purwokerto”* (wawancara pada tanggal 5 Desember 2022).

Berdasarkan pada fenomena dan penjelasan di atas terdapat adanya beberapa gap pada uraian latar belakang di atas yang sesuai teori yang ada. Demikian dalam penelitian yang dilakukan oleh Mustaan dan Hamdi (2022) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Basori dkk., (2022) dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan pemeliharaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu budaya organisasi, pengembangan karir, dan pemeliharaan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wahyono dan Achmad (2021) dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Joushan (2015) dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto?
- b. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto?
- d. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto?
- e. Apakah pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dan manfaat yang akan diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
- b. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
- c. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
- d. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
- e. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan serta referensi literasi yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi sumber daya manusia yaitu pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam dunia ekonomi industri.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi kepustakaan untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan topik penelitian selanjutnya yang sama dengan penelitian ini.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas cakrawala pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai masalah-masalah tentang sumber daya manusia untuk menempuh praktik kerja di dunia selanjutnya.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat disajikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan strategi di masa yang akan datang. Dimana nantinya akan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mustaan dan Nizar (2022) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Moehersono (2014), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program atau pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran dan visi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, hal ini dijelaskan oleh Rivai dalam Balbed dan Desak (2019) dia membuktikan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian Anita dalam Handoyo dan Roy (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *employee engagement*. Lalu, menurut Wibowo (2018) dia juga menjelaskan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dan menurut Sembiring dan Winarto (2020) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja.

c. Dimensi Kinerja

Menurut Robbins dalam Firdaus dan Norawati (2015), dimensi kinerja yaitu kualitas kerja, dimana diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kemudian kuantitas kerja, yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dan ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Firdaus dan Norawati (2015), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuain sarana dan prasarana
- 2) Beban kerja
- 3) Ketelitian karyawan
- 4) Karyawan dalam bekerja memperhatikan waktu
- 5) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Wahyudi dalam Mustaan (2022), pengembangan karir berarti bahwa setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan memiliki seperangkat harapan atas pengorbanan dan pencapaian yang mereka buat. Salah satunya berharap untuk mencapai posisi/jabatan

yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Sedangkan menurut Handoko dalam Mustaan (2022), karir adalah pekerjaan atau posisi yang dijalankan atau dipegang selama kehidupan profesional seseorang. Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan guna merencanakan karir masa depan di tempat kerja.

b. Dimensi Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Islamiati dkk., (2020), dimensi pengembangan karir yaitu latar belakang pendidikan, merupakan pengalaman seseorang dari suatu pembelajaran. Kemudian pelatihan, merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan. Dan pengalaman kerja, merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang pekerjaan.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Islamiati dkk., (2020), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Frekuensi pelatihan
- 3) Lama bekerja.

3. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Albrecht (2010), *employee engagement* adalah situasi dimana karyawan secara langsung terlibat secara psikologis dalam pekerjaan yang sedang dijalankan. Karyawan terlibat langsung secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang engaged terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individual karyawan.

b. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dkk., dalam Siswono dan Sim (2016), dimensi *employee engagement* yaitu *vigor*, dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja. Kemudian *dedication*, merupakan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu untuk pekerjaan, dan *absorption*, yaitu penghayatan yang dirasakan oleh seseorang.

c. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dkk., dalam Siswono dan Sim (2016), indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- 1) Semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaan
- 2) Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kegigihan dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan
- 4) Keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna
- 5) Antusiasme yang memperlihatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 6) Kebanggaan terhadap pekerjaan
- 7) Konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja
- 8) Menikmati pekerjaan.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutanto (2002), budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai di organisasi yang dijiwai, dipahami dan dipraktekkan oleh anggota organisasinya, sehingga pola tersebut dapat memberi makna tersendiri bagi suatu organisasi/perusahaan yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku.

Sedangkan menurut Robbins dalam Mustaan dan Nizar (2022), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Menurut pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi/perusahaan.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2018), dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko. Kemudian perhatian pada hal detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Lalu orientasi pada manfaat, di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses untuk mendapatkan manfaat tersebut. Selain itu ada orientasi pada orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi/perusahaan itu. Lalu ada orientasi pada tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu. Dan agresivitas, sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai. Serta stabilitas, di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo*.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2018), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan inovasi dan gagasan baru
2. Diberi kebebasan dalam bertindak
3. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi
4. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas
5. Menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur
6. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan
7. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan
8. Insentif bila pekerjaan mencapai target
9. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja
10. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif
11. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

5. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Schein dalam Nurhadijah (2017) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya Kerja menurut Nawawi (2005) yaitu kebiasaan yang diulangi karyawan dalam perusahaan. Tidak ada sanksi yang tegas untuk yang melanggarnya, namun secara moral perilaku organisasi telah menyepakati bahwa adat ini merupakan adat yang harus diikuti dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai

tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yaitu kebiasaan atau perilaku yang dilakukan berkali-kali dalam setiap rutinitas, yang pelanggarannya tidak menimbulkan sanksi tegas, tetapi kebiasaan yang dimaksudkan di sini adalah kebiasaan yang positif.

b. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), dimensi budaya organisasi yaitu disiplin, di mana seseorang diukur dari kedisiplinannya terhadap pekerjaan. Kemudian keterbukaan, sejauh mana seseorang terbuka terhadap sesama. Lalu saling menghargai, sejauh mana seseorang menghargai satu sama lain. Dan kerja sama, sejauh mana seseorang mampu bekerjasama dengan baik dengan satu sama lain.

c. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi
- 2) Memiliki karakteristik dalam melaksanakan aturan dengan baik
- 3) Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi dari dan kepada sesama mitra kerja
- 4) Membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya
- 5) Menghormati pendapat orang lain
- 6) Terbuka dan jujur dalam komunikasi
- 7) Keterampilan mendengarkan yang baik.

B. Teori Motivasi

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi. Teori motivasi Abraham Maslow yang tertuang dalam bukunya berjudul “*Motivation and Personality*” dalam Siagian (1999), teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat yang disebut dengan Hierarki Kebutuhan Maslow. Abraham Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan tiap manusia tumbuh secara progresif, yaitu etika kebutuhan tingkat terendah terpenuhi maka individu bersangkutan mencari kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi lagi sampai yang tertinggi. Maslow memandang setiap orang tidak pernah puas hanya dengan satu atau beberapa kebutuhan saja. Hierarki kebutuhan individu mulai dari terendah yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan sampai yang tertinggi yaitu aktualisasi diri. Artinya menurut Maslow, setiap individu baru akan melakukan pekerjaan terbaiknya jika semua kebutuhannya terpenuhi.

Piramida Kebutuhan Maslow menggambarkan motivasi manusia dari yang paling dasar hingga yang teratas.

Gambar 5
Bagan Piramida Kebutuhan Maslow



Sumber: Fitriyati dan Maemonah (2022)

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya fisik dalam arti fisik, akan tetapi juga

mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial, seperti afeksi, relasi, dan keluarga.
4. Kebutuhan penghargaan, seperti pencapaian, status, tanggungjawab dan reputasi.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Dilihat dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, dari yang pertama yaitu fisiologikal, dimana seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primernya maka seseorang harus bekerja dengan kinerja yang baik dan memiliki rasa nyaman dan antusias terhadap pekerjaannya. Kemudian kedua, yaitu kebutuhan keamanan, dimana seorang karyawan dalam bekerja ingin merasa aman saat bekerja. Lalu ketiga, yaitu kebutuhan sosial, dimana seorang karyawan harus memiliki relasi yang baik dengan sesama guna melaksanakan tujuan yang sama. Dan keempat, yaitu kebutuhan penghargaan, dimana penghargaan disini adalah seorang karyawan harus bisa menghargai orang lain agar seseorang dapat dihargai juga oleh orang lain. Serta kelima, yaitu kebutuhan aktualisasi diri, dimana seorang karyawan yang bekerja pasti ingin mengembangkan karirnya agar lebih baik kedepannya dengan salah satu caranya yaitu mengikuti budaya-budaya yang ada di dalam organisasi/perusahaannya dan melakukan kebiasaan yang baik dalam setiap harinya.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua diklasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia, yang jelas bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda-beda dari satu orang ke orang lain, karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Dan kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan juga spiritual.

Siagian juga berpendapat bahwa materi disini adalah upah/gaji karyawan yang mana meskipun upah/gajinya besar namun karyawan tidak bisa

mengembangkan karirnya, tidak adanya rasa keterikatan dan antusias terhadap pekerjaannya, kemudian tidak adanya visi dan misi yang jelas dalam organisasi/perusahaannya, dan kebiasaan yang kurang baik dalam setiap harinya pasti akan berdampak pada kinerja seseorang.

C. Landasan Teologis

1. Kinerja dalam Perspektif Islam

Syafrizal (2019), kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, ia berpendapat bahwa bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".* (QS. At-Taubah:105)

Maguni dan Haris (2018), ayat di atas menjelaskan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

2. Pengembangan Karir dalam Perspektif Islam

Sari, dkk (2021) pemikiran manajemen modern mengakui adanya hubungan kemanusiaan dalam proses produksi pada awal abad ke-20, di mana manusia merupakan salah satu faktor produksi. Akan tetapi, tidak mengindahkan sisi kejiwaan mereka. Manusia tidak diposisikan layaknya manusia yang memiliki kemuliaan dan kehormatan, ia hanya bersifat materi semata sama halnya dengan faktor produksi lainnya. Berbeda dengan pandangan Islam terhadap manusia. Manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia lain dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong. Allah swt berfirman dalam QS. At-Taubah : 71.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (QS. At-Taubah:71)

Dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa seseorang memberikan pekerjaan kepada orang lain adalah atas dasar kepercayaan. Dengan dasar kepercayaan maka kedua belah pihak akan memperoleh manfaat dan kebaikan yang besar, penerima pekerjaan akan merasa dapat melakukan tugasnya dengan baik untuk menjaga kepercayaan yang diberikan, sedangkan pemberi pekerja akan mendapatkan hasil maksimal dari terselesaikannya tugas tersebut.

3. *Employee Engagement* dalam Perspektif Islam

Sumarni (2020) *Employee engagement* dinyatakan oleh Baumruk dan Gorman sebagai tiga unsur perilaku, yaitu *say, stay, strive*. Konsep Baumruk dan Gorman tersebut sejalan dengan konsep silaturahmi dalam Islam. Silaturahmi adalah menjalin hubungan baik yang diwujudkan melalui sikap atau perbuatan-perbuatan baik. *Say, stay, dan strive* merupakan ketiga perilaku yang juga sejalan dengan konsep silaturahmi. Dalam konsep tersebut, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan perusahaan, atasan, dan rekan kerja melalui 3S. Dijelaskan dalam QS. an-Nisa' ayat 36:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا^١ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ^٢
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

“Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapak, karib kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”. (QS. An-Nisa:36)

Indrawan dalam Destika (2022), dalam ayat di atas Allah memerintahkan untuk berbuat baik kepada kerabat. Arti kata kerabat merupakan suatu pengertian yang luas dalam istilah silaturahmi. Dalam lingkungan perusahaan, kerabat dapat diartikan sebagai rekan kerja atau

sesama karyawan lainnya. Jika hubungan baik antara sesama karyawan dapat terjalin dengan baik, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai, seperti dalam konsep *employee engagement*.

Tanpa disadari *employee engagement* merupakan konsep MSDM yang menganut nilai-nilai islami di dalamnya. Baumruk & Gorman dalam Destika (2022) menyatakan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan tiga perilaku umum yang dikenal dengan 3S, yaitu:

- a. *Say*, karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, pelanggan, dan teman mereka.
- b. *Stay*, karyawan yang merasa *engaged* akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun mereka memiliki peluang kerja ditempat lain
- c. *Strive*, karyawan yang merasa *engaged* akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif mereka untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan.

Sifat 3S ini menggambarkan *employee engagement* secara islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi, menurut Al-Nawawi rahimahullah, silaturahmi merupakan melakukan perbuatan baik kepada orang-orang terdekat sesuai dengan keadaan orang yang ingin menghubungkan dan keadaan orang yang ingin dihubungkan. Berupa kebaikan dalam harta, memberi bantuan tenaga, mengunjungi kerabat serta memberi salam. Sehingga sebuah bentuk silaturahmi bukan hanya sekedar bertemu, berbincang, mengunjungi kerabat tetapi silaturahmi juga berupa hal-hal yang baik salah satunya seperti membantu memberikan tenaga.

Secara tidak langsung, 3S (*say, stay, and strive*) mencerminkan bentuk silaturahmi dimana para karyawan berbicara positif mengenai perusahaan kepada kerabat mereka, dan dapat diartikan hal itu adalah perilaku yang baik. Destika (2022), selain itu para karyawan yang

engaged akan memberikan waktu, usaha, dan inisiatif mereka agar tujuan perusahaan tercapai, dimana para karyawan sama saja memberikan seluruh tenaganya mereka.

4. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Amin, Feri dan Lukman (2018), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya ini sangatlah mempengaruhi kriteria yang dipergunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan dari manajemen puncak yang menentukan iklim umum dari sebuah perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Pengukuran tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya lembaga (perusahaan) tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi. Adapun islam memandang budaya organisasi ini merujuk pada ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan keorganisasian. Di antaranya ialah firman Allah Swt dalam Surat Al-Hujurat ayat 13 yaitu :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”. (QS. Al-Hujurat:13)

Berdasarkan ayat di atas, Amin, Feri dan Lukman (2018) menunjukkan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersama-sama untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi dalam kajian Islam dapat ditelusuri dari beberapa penuturan para pakar kajian Islam berikut ini di antaranya adalah Faisal Ismail. Menurut beliau antara budaya dan Islam dua keadaan yang saling tidak

mencakup. Artinya Islam bukan merupakan bagian kebudayaan dan sebaliknya kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam; keduanya berdiri sendiri. Menurutnya budaya berasal dari daya cipta dan karsa manusia, sedangkan Islam adalah wahyu. Berikut ini petikan pernyataannya:

Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan dengan jelas dan tegas. Shalat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun masjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya. Berangkat dari paparan itu, terdapat hubungan yang erat antara budaya dan Islam.

Amin, Feri dan Lukman juga berpendapat Hubungan erat itu adalah bahwa Islam merupakan dasar, asas, pengendali, pemberi arah dan sekaligus merupakan sumber nilai budaya dalam pengembangan dan perkembangan kultural. Agama Islamlah menjadi pengawal, pembimbing dan pelestari seluruh rangsangan dan gerak budaya, sehingga ia menjadi kebudayaan yang bercorak dan beridentitas Islam. Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam perspektif Islami adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis.

5. Budaya Kerja dalam Perspektif Islam

Maharani (2013) mengungkapkan bahwa budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu

cara hidupnya, ia mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Didin Hafidhuuddin dalam Maharani (2013), budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Didin Hafidhuuddin juga memberi contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq.

1. Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq. Firman Allah at-Taubah: 119

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (QS. At-Taubah:119)

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak

ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

2. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada. Seperti dalam Qur'an Surat Al-Fushshilat ayat 30 sebagaimana berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS. Al-Fushshilat:30)

3. Fathanah,

Menurut Maharani (2013), fathanah adalah kecerdasan seseorang ditandai dengan sikap ingin terus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan sifat bijaksana dalam pemahaman, penghayatan dan pelaksanaan tugas yang berdampak pada munculnya daya cipta dan penemuan baru. Seperti dalam Qur'an Surat Yusuf ayat 55

sebagaimana berikut:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

Berkata Yusuf "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf:55)

4. Amanah

Menurut Maharani (2013), amanah adalah sikap tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan kewajiban yang diemban dalam bentuk tidak mencurangi sesuatu, memberikan yang terbaik dalam pelayanan. Seperti dalam Qur'an Surat An-Nisa' ayat 58 sebagaimana berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (QS. An-Nisa:58)

5. Tabliq

Menurut Maharani (2013), tabliq berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabliq yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Di samping “SIFAT” yang dibahas diatas, corporate culture dari institusi syari'ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya. Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009

terdapat beberapa tinjauan ajaran Islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain : Kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al Insiyiqoq ayat 6 :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”. (QS. Al-Insiyiqoq:6)

Maksudnya manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Widodo (2015), pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya kinerja masing-masing individu. Kinerja disini tampaknya berkaitan dengan kualitas produktivitas efisiensi dan tujuan, arah dan kebijakan organisasi. Sebagai gantinya karyawan dituntut untuk dapat memadukan kinerja karyawan, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangan untuk perencanaan dalam pengembangan karirnya.

Dan menurut Sintaasih (2019), bahwa setiap seseorang yang bekerja di suatu perusahaan pasti memiliki kinerja masing-masing yang nantinya kinerja tersebut dinilai dan dari penilaian tersebut menjadi salah satu syarat seseorang dapat mengembangkan karirnya. Hal tersebut mendukung penelitian dari Mustaan dan Nizar (2022), Basori, Siti dan Afi (2022), dan Afridhamita dan Suryono (2020).

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menciptakan reaksi karyawan berupa engaged atau satisfied

terlebih dahulu karyawan mendapatkan apa yang ia cari dari sebuah perusahaan. Karyawan akan antusias bekerja jika mendapatkan *equity* (penerapan keadilan), *achievement* (pengakuan), dan *camaraderie* (hubungan kekerabatan). Reaksi itu dapat berupa rasa marah karena tidak mendapatkan apa yang dicari, kemudian atasan pun tidak menunjukkan leadership yang baik. Sebaliknya, perusahaan berharap reaksi yang timbul adalah engaged, karena artinya karyawan mendapatkan apa yang ia butuhkan dan inginkan, perusahaan melalui leadershipnya juga mencapaikan leadership yang baik sehingga karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan.

Menurut Siddhanata dan Roy dalam Ramadhan dan Jafar (2014), *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson et al dalam Ramadhan dan Jafar (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal tersebut mendukung penelitian dari Wahyono dan Achmad (2021), dan Noviardy dan Sabeli (2020).

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2018), suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Perubahan lingkungan strategis bisnis dengan globalisasi menuntut organisasi semakin kompetitif. Untuk itu, perubahan budaya organisasi

menjadi suatu kebutuhan mutlak. Hanya dengan perubahan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Mengingat kondisi dan pengalaman organisasi dapat diambil pelajaran bahwa untuk tetap bertahan dan mengembangkan diri diperlukan upaya membangun organisasi yang mendorong kinerja. Dan hal tersebut dapat dicapai apabila dilakukan perubahan budaya organisasi yang diikuti segenap sumber daya manusia di dalamnya. Hal tersebut mendukung penelitian dari Mustaan dan Nizar (2022), dan Basori, Siti dan Afi (2022).

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ndraha (1999), budaya dapat menghadirkan dirinya melalui empat macam bentuk, yaitu: raga, perilaku, sikap dan pendirian. Contohnya nilai disiplin, seringkali nilai disiplin hadir pada tingkat raga, misalnya pakaian seragam. Jika nilai itu terinternalisasi hanya sampai pada tingkat perilaku seseorang, dan jika diketahui perilaku terbentuk karena insentif, yaitu reward dan punishment, maka jika insentif berkurang atau tidak ada, perilakunya pun berubah menjadi malas.

Tetapi jika nilai disiplin telah terinternalisasikan sampai pada pendirian menjadi bagian seseorang, maka disiplin menjadi self-discipline. Self-discipline tidak lagi bergantung pada insentif, tetapi bergerak berdasarkan kesadaran sendiri, otonom, penuh rasa tanggungjawab, dan tatkala hal itu terjadi, kinerja disiplin pun meningkat. Hal tersebut mendukung penelitian dari Sembiring dan Winarto (2020), dan Adha, Nurul dan Achmad (2019).

5. Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muliawan, dkk (2017), karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Kemudian menurut Hadju dan Novita (2019), budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja

organisasi/perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal tersebut mendukung penelitian dari Yusup dan Romat (2020) adalah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Kemudian hasil penelitian dari Aisyah dan Mahir (2020) adalah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. Kemudian hasil penelitian dari Faisal dkk., (2020) adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi. Dan hasil penelitian dari Sari dan Vera (2020) adalah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

E. Kajian Pustaka

Menurut Sugiyono (2020), kajian adalah kegiatan menelaah, mencermati, mendalami dan mengidentifikasi pengetahuan. Kajian pustaka akan mengarah pada pandangan kritis terhadap studi penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan penelitian yang sedang atau akan kita lakukan.

Yosita Angelina (2022) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAI DAOP V Purwokerto)*” menyimpulkan bahwa Motivasi dan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendrik Susanto (2022) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Masinis Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya*” menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Komitmen Masinis. Pengembangan Karir berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Masinis. Pengembangan Karir berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja Masinis.

Irfan Abdul Aziz (2022) dalam jurnal yang berjudul “*Peran Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Reska Multi Usaha Daop 4 Semarang*” menyimpulkan bahwa Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Talent Management* dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ayu Sekar (2019) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP IV Semarang*” menyimpulkan bahwa *Employee Engagement*, *Kompensasi*, *Lingkungan Kerja* dan *Stress Kerja* secara parsial dan simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Lailatus Safaah dan Suparwati (2020) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya*” menyimpulkan bahwa *Motivasi Kerja* dan *Budaya Organisasi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi Kerja* dan *Budaya Organisasi* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Rizka Wahyu Nurmalaningrum (2022) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) DAOP 7 Madiun*” menyimpulkan bahwa *Budaya Organisasi* dan *Komitmen Organisasi* secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rasmulia dan Sembiring (2020) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*” menyimpulkan bahwa secara parsial Budaya Kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan Budaya Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Yosita Angelina (2022) dalam jurnal yang berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAI DAOP V Purwokerto)</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pada penelitian sebelumnya membahas variabel Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri, sedangkan peneliti membahas variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i>, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja.
2.	Hendrik Susanto (2022) dalam jurnal yang berjudul “ <i>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Karir berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Komitmen Masinis. - Pengembangan Karir berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pada penelitian sebelumnya membahas variabel Pengembangan Karir, sedangkan peneliti membahas variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i>, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja.

	<i>Masinis Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya”</i>	- Kerja Masinis. - Pengembangan Karir berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja Masinis.	- Subjek penelitian sebelumnya pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Sedangkan peneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
3.	Irfan Abdul Aziz (2022) dalam jurnal yang berjudul “Peran Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Reska Multi Usaha Daop 4 Semarang”	- <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . - <i>Talent Management</i> dan <i>Employee Engagement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	- Pada penelitian sebelumnya membahas variabel <i>Talent Management</i> sedangkan peneliti membahas variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. - Subjek penelitian sebelumnya pada PT. Reska Multi Usaha Daop 4 Semarang. Sedangkan peneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
4.	Ayu Sekar (2019) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , <i>Kompensasi</i> , <i>Lingkungan Kerja</i> dan <i>Stress Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP IV Semarang”	- <i>Employee engagement</i> Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI DAOP IV Semarang	- Pada penelitian sebelumnya membahas variabel <i>Employee Engagement Kompensasi</i> , <i>Lingkungan Kerja</i> dan <i>Stress Kerja</i> , sedangkan peneliti membahas variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. - Subjek penelitian sebelumnya pada PT. KAI DAOP IV Semarang, sedangkan peneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
5.	Lailatus Safaah dan Suparwati (2020) dalam jurnal yang	- Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan	- Pada Penelitian sebelumnya membahas variabel Motivasi Kerja

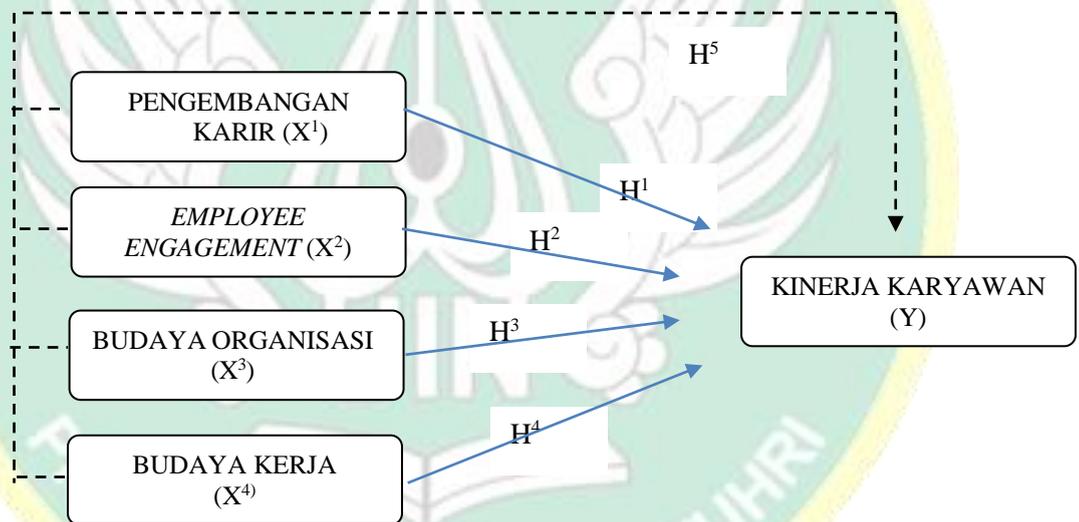
	berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya</i> ”	secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.	dan Budaya Organisasi sedangkan peneliti fokus dengan variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Subjek penelitian sebelumnya pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya. Sedangkan peneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
6.	Rizka Wahyu Nurmalianingrum (2022) dalam jurnal yang berjudul “ <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) DAOP 7 Madiun</i> ”	Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Pada Penelitian sebelumnya membahas variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sedangkan peneliti fokus dengan variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> . Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Subjek penelitian sebelumnya pada PT. KAI (Persero) DAOP 7 Madiun. Sedangkan peneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
7.	Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) dalam jurnal yang berjudul “ <i>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)</i> ”	Budaya Kerja Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Pada Penelitian sebelumnya membahas variabel Budaya Kerja dan Komitmen, sedangkan peneliti fokus dengan variabel Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Subjek penelitian sebelumnya pada RS Milik Pemerintah. Sedangkan peneliti

			pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.
--	--	--	--

F. Kerangka Konseptual

Guna mempermudah dalam memahami penelitian, penulis menggambarkan kerangka konseptual.

Gambar 6
Bagan Kerangka Konseptual
Pengaruh Faktor X terhadap Faktor Y



Keterangan : - - - - -> Pengaruh Secara Simultan
 —————> Pengaruh Secara Parsial

Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa terdapat empat variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X1), *Employee Engagement* (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Budaya Kerja (X4) terdapat satu variabel

dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

G. Hipotesis Penelitian

Sebagaimana kajian pustaka yang telah dijelaskan dan sesuai dengan penelitian terdahulu, maka rumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian dari Yosita Angelina (2022) adalah pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian dari Hendrik Susanto (2020) adalah pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian dari Irfan Abdul Aziz (2022) adalah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian dari Ayu Sekar (2019) adalah *employee engagement* adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian dari Lailatus Safaah dan Suparwati (2020) adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian dari Rizka Wahyu Nurmalaningrum (2022) adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian dari Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) adalah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil penelitian dari Yusup dan Romat (2020) adalah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Kemudian hasil penelitian dari Aisyah dan Mahir (2020) adalah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. Kemudian hasil penelitian dari Faisal dkk., (2020) adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi. Dan hasil penelitian dari Sari dan Vera (2020) adalah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dengan beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berangkat dari mengembangkan hipotesis dengan tujuan memperoleh konsep baru dari pengolahan data secara kuantitatif. Menurut Ferdinand (2014), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berangkat dari mengembangkan hipotesis dengan tujuan memperoleh konsep baru dari pengolahan data secara kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian berlokasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto yang tepat berada di Jalan Jendral Sudirman No.209, Brubahan Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Daop 5 Purwokerto sendiri merupakan salah satu Daerah Operasi Perkeretaapian terbesar di Jawa Tengah yang membawahi stasiun-stasiun besar yaitu Stasiun Purwokerto, Stasiun Kroya dan yang lainnya. Daop 5 Purwokerto sendiri merupakan stasiun terbaik yang ada di Jawa Tengah dengan pengoprasian dan pelayanan di Stasiun maupun kereta yang dinaungi oleh Daop 5 Purwokerto sendiri sudah baik dan terus berusaha mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan dan kerjanya, hal itu merupakan hasil kinerja yang baik dari para karyawan Daop 5 Purwokerto. Tampak pada tabel 1 merujuk yang ada di latar belakang masalah.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berkisar antara bulan November tahun 2022 sampai dengan April tahun 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Menurut KBBI (1989), subjek penelitian yaitu orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

2. Objek Penelitian

Menurut KBBI (1989), objek penelitian yaitu hal yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek pada penelitian ini yaitu Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Daop 5 Purwokerto.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), populasi yaitu bentuk cakupan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan dan ditetapkan sendiri oleh si peneliti untuk dicermati dan kemudian ditarik sendiri kesimpulannya dengan tujuan mendapatkan hasil. Populasi yang digunakan oleh peneliti kali ini yaitu seluruh Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto yang berjumlah 1.797 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian kali ini yaitu menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dimana peneliti membuat sendiri kriteria tertentu terkait siapa sajakah yang layak dijadikan responden dalam suatu penelitian, Sugiyono (2020). Tujuan pengambilan sampel agar sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan aktif dan minimal bekerja selama 1 tahun di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto, dengan asumsi menurut Salma (2021) karyawan yang sudah bekerja lama sudah beradaptasi dan mengenal dengan baik lingkungan kerja mereka dengan baik, sehingga mampu untuk mempersepsikan iklim psikologis di tempat kerjanya.
2. Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto yang telah berumur 21 tahun sampai dengan 55 tahun, dengan asumsi dari Sunyono dan Hermawan dalam Sali (2020) pada usia tersebut responden sedang dalam masa usia produktif, dimana tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti yaitu menggunakan rumus Slovin yang hasilnya yaitu 327,1 responden dan disesuaikan menjadi sebanyak 328 responden. Berikut rumus Slovin menurut Harjosuwono dan Wayan (2020) :

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

Penjelasan :

n : jumlah sampel yang digunakan

N : jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (5%)

$$n = N/1+N(e)^2$$

$$n = 1.797/1+1.797(0.05)^2$$

$$n = 1.797/1+1.797(0.0025)$$

$$n = 1.797/1+4.4925$$

$$n = 1.797/4925$$

$$n = 327.1 \text{ (d disesuaikan oleh peneliti menjadi 328 responden)}$$

E. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas (variabel independen)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain Sarwono (2018). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), *Employee Engagement* (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Budaya Kerja (X4).

b. Variabel Tergantung/ terikat (variabel dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang menampilkan reaksi/ respon jika dikaitkan dengan variabel bebasnya atau variabel independen Sarwono (2018). Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

c. Indikator Penelitian

Tabel 3

Variabel, Dimensi dan Indikator dalam Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan Karir (X1) Handoko dalam Islamiati dkk., (2020)	Latar belakang pendidikan	Jenjang pendidikan.
	Pelatihan	Frekuensi pelatihan.
	Pengalaman Kerja	Lama bekerja.
<i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan) (X2) Schaufeli dkk dalam Siswono dan Sim (2016)	<i>Vigor</i> (Semangat)	1. Semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaan 2. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan 3. Kegigihan dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan.
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	1. Keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan mengalami rasa penuh

		<p>makna</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Antusiasme yang memperlihatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan 3. Kebanggaan terhadap pekerjaan.
	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja 2. Menikmati pekerjaan.
Budaya Organisasi (X3) Robbins dalam Wibowo (2018)	Inovasi dan pengambilan risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan inovasi dan gagasan baru 2. Diberi kebebasan dalam bertindak.
	Perhatian pada hal detail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi 2. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur.
	Orientasi pada manfaat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan 2. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.
	Orientasi pada orang	Insentif bila pekerjaan mencapai target.
	Orientasi pada tim	Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.
	Agresivitas	Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.
	Stabilitas	Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.
Budaya Kerja (X4) Nurhadijah (2017)	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi 2. Memiliki karakteristik dalam melaksanakan aturan dengan baik.
	Keterbukaan	Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi dari dan kepada sesama mitra kerja.
	Saling menghargai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya 2. Menghormati pendapat orang lain

	Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbuka dan jujur dalam komunikasi 2. Keterampilan mendengarkan yang baik.
Kinerja Karyawan (Y) Robbins dalam Firdaus dan Suarni Norawati (2015)	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian sarana dan prasarana 2. Beban kerja.
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian karyawan 2. Kerapian karyawan.
	Ketepatan Waktu Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dalam bekerja memperhatikan waktu 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal.

F. Pengumpulan Data Penelitian

1. Sumber data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan data yang disatukan dan dikumpulkan sendiri oleh si peneliti secara langsung dari sumber pertama dan utamanya. Data primer yang digunakan oleh peneliti pada penelitian kali ini didapatkan dari hasil wawancara dan penyebaran kemudian pengisian kuisioner/angket secara langsung atau manual oleh Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

b. Data Sekunder

Sugiyono juga berpendapat bahwa data sekunder merupakan bentuk data dengan dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang biasa digunakan oleh sebuah instansi. Data sekunder pada penelitian ini yakni data yang didapatkan melalui pencarian pada berbagai kepustakaan seperti buku, jurnal, ensiklopedia atau bahan acuan lainnya yang berkaitan dengan Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh dari Daop 5

Purwokerto yaitu antara lain : Data jumlah karyawan Daop 5 Purwokerto, data pendidikan terakhir karyawan Daop 5 Purwokerto, data prestasi Daop 5 Purwokerto, dan data pensiun dini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam proses penulisan penelitian ini secara general terdiri atas data yang sumbernya atau asalnya dari penelitian lapangan (*field research*). Adapun metode di dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Metode Kuisisioner/Angket

Metode kuisisioner/angket merupakan bentuk metode teknik dalam mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa butir pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk kemudian dijawabnya dengan tujuan untuk didapatkan informasi yang dibutuhkan lalu diolah datanya oleh peneliti. Kuisisioner/angket ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2020), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 4
Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
Singkatan	STS	TS	RG	S	SS
Skor	1	2	3	4	5

b. Metode Wawancara (Interview)

Sugiyono (2020), metode wawancara adalah dialog yang digunakan pewawancara untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai. Metode ini mendukung atau melengkapi metode dokumentasi dan metode kuisioner/angket. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Metode wawancara ini dilakukan kepada karyawan di Daop 5 Purwokerto.

c. Metode Dokumentasi

Sugiyono (2020), maksud dari teknik dokumentasi yaitu mencari informasi mengenai hal-hal atau data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, buku tahunan, majalah, prasasti, notulen rapat, map, agenda dan lain-lain. Metode dokumentasi ini digunakan untuk menjangkau data berupa memperoleh data-data berupa catatan dan dokumen lain yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Dalam metode ini peneliti menggunakan data karyawan yang diperoleh dari Unit Sumber Daya Manusia (SDM) Daop 5 Purwokerto.

d. Metode Telusur Pustaka

Bungin (2005) berpendapat bahwa, metode penelusuran data secara daring adalah tata cara atau proses melakukan pencarian informasi melalui media *online* seperti internet dan literatur berupa jurnal-jurnal ilmiah. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi atau data secara online dengan cepat, mudah, dan efisien.

G. Analisis Data Penelitian

Dalam mengolah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner/angket, peneliti menggunakan teknik analisis data melalui pengujian statistik yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka (*numerik*) dan perhitungannya menggunakan alat analisis data yaitu SPSS 25.0. Adapun uji statistik tersebut yaitu:

1. Uji Persyaratan Analisis, berupa:

a. Uji Validitas

Menurut Sarwono (2018) berpendapat dalam bukunya, teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus:

r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment

n : Jumlah pengamatan

$\sum x$: Jumlah dari pengamatan nilai X

$\sum y$: Jumlah dari pengamatan nilai Y

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana:

Menurut Harjosuwono dan Wayan (2020), r_{xy} merupakan korelasi yang nilainya selalu berkisar antara -1 sampai dengan 1. Bila koefisien korelasi tersebut semakin mendekati angka 1 berarti korelasi tersebut semakin kuat, sebaliknya jika koefisien korelasi tersebut mendekati angka 0 (nol) maka korelasi tersebut akan semakin lemah.

Untuk mempermudah pemberian kategori koefisien korelasi maka dibuat kriteria pengukuran berikut.

Tabel 5
Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai r	Kriteria
0,00 s.d. 0,29	Korelasi sangat lemah
0,30 s.d. 0,49	Korelasi lemah
0,50 s.d. 0,69	Korelasi cukup
0,70 s.d. 0,79	Korelasi kuat
0,80 s.d. 1,00	Korelasi sangat kuat

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sarjono (2011), Uji Reliabilitas merupakan ketetapan alat dalam mengukur apa yang diukurnya. Dan menurut Sarwono (2018), reliabilitas menunjuk pada adanya ketetapan dan kestabilan nilai hasil skala pengukuran tertentu. Berikut rumus yang digunakan:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana:

r_{ac} = koefisien reliabilitas alpha cronbach's

k = banyak butir/ item pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah/ total varians per-butir/ item pertanyaan

a_t^2 = jumlah/ total varians

2. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan dari analisa data. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Rank Spearman*, *Kendall's W test* (Konkordasi Kendall) dan Regresi Ordinal. Kedua alat analisis ini digunakan karena data dalam penelitian ini merupakan data ordinal. Uji hipotesis dilakukan dengan mengetahui nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut :

$H_{0.1}$ = Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a.1}$ = Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{0.2}$ = *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a.2}$ = *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{0.3}$ = Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

terhadap Kinerja Karyawan

H_{a.3} = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_{0.4} = Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_{a.4} = Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_{0.5} = Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a.5} = Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Rank Spearman

Uji korelasi Rank Spearman merupakan uji yang diperuntukkan bagi skala data ordinal atau berjenjang/rangking dan memiliki distribusi bebas. Uji Rank Spearman untuk menguji hipotesis korelasi menggunakan skala pengukuran variabel minimal ordinal Harjosuwono dan Wayan (2020). Rumus korelasi Rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

n : banyaknya pasangan data

D_i : selisih peringkat pasangan data ke-i

r_s : koefisien korelasi rank spearman

Sahid Raharjo dalam buku Ma'sumah (2019) menjelaskan penafsiran analisis korelasi *rank spearman* sebagai berikut:

1) Kriteria signifikan korelasi

Kekuatan dan arah korelasi akan memiliki arti apabila hubungan antar variabel tersebut signifikan. Disebut ada hubungan yang signifikan apabila nilai sig. (2-tailed) < 0.05. Apabila nilai sig. (2-tailed) > 0.05 maka hubungan antar variabel tidak signifikan atau tidak berarti.

2) Kriteria tingkat kekuatan korelasi

- a) Nilai koefisien korelasi 0.00-0.25 : hubungan sangat lemah
- b) Nilai koefisien korelasi 0.26-0.50 : hubungan cukup
- c) Nilai koefisien korelasi 0.51-0.75 : hubungan kuat
- d) Nilai koefisien korelasi 0.76-0.99 : hubungan sangat kuat
- e) Nilai koefisien korelasi 1.00 : hubungan sempurna

3) Kriteria arah korelasi

Arah korelasi dapat dilihat pada angka koefisien korelasi sebagaimana angka kekuatan korelasi. Besarnya nilai koefisien korelasi tersebut terletak antara +1 sampai dengan -1. Apabila koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan kedua variabel dikatakan searah. Begitu sebaliknya, apabila koefisien korelasi negatif maka hubungan kedua variabel tersebut tidak searah.

b. Kendal's W (Konkordansi Kendall)

Menurut Sugiyono (2020), Koefisien Konkordansi Kendall W berguna untuk menemukan korelasi antara dua atau lebih variabel independen dan dependen, atau efek gabungan ketika variabel yang berkorelasi adalah skala ordinal. Rumus Koefisien Konkordansi Kendall W adalah :

W dihitung dengan rumus berikut

$$W = \frac{s}{\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)}$$

Keterangan :

W : koefisien korelasi konkordansi kendall w

S : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

Jadi

K : banyaknya himpunan rangking penjenjang, misalnya banyak penilai

R_j : jumlah rangking yang diberikan

N : banyak individu yang diberi rangking

$1/12 k^2(N^3-N)$: jumlah S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna di antara k rangking

c. Uji Regresi Ordinal

Menurut Delima (2019), regresi ordinal adalah analisis regresi yang digunakan ketika data yang dianalisis mengandung variabel ordinal. Rumus persamaan matematika regresi ordinal sebagai berikut :

$$\text{logit}(p_1) = \text{Log} \frac{p_1}{1 - p_1} = \alpha_1 + \beta X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \text{Log} \frac{p_1 + p_2}{1 - p_1 - p_2} = \alpha_1 + \beta X$$

$$\begin{aligned} \text{Logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) &= \text{Log} \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k} \\ &= \alpha_1 + \beta X \end{aligned}$$

Keterangan :

p_1 : probabilitas rendah

$p_1 + p_2$: probabilitas sedang

$p_1 + p_2 + p_3$: probabilitas tinggi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-Vorstenlanden (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta Naamlooze Vennootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) menggunakan lebar sepur 1435 mm.

Sementara itu, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui Staatssporwegen (SS) pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan NISM dan SS mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS), Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS), Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS), Oost Java Stoomtram Maatschappij (OJS), Pasoeroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM), Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM), Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM), Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM), Malang Stoomtram Maatschappij (MS), Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM), Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan rincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama

penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konferensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 1998.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki memiliki 9 (sembilan) Daerah Operasional (Daop) yang mengatur dan mengelola perkeretaapian pada masing-masing wilayah. Berikut adalah daerah operasi yaitu yang berpusat di daerah Jawa, Daop 1 (Jakarta), Daop 2 (Bandung), Daop 3 (Cirebon), Daop 4 (Semarang), Daop 5 (Purwokerto), Daop 6 (Yogyakarta), Daop 7 (Madiun), Daop 8 (Surabaya), dan Daop 9 (Jember).

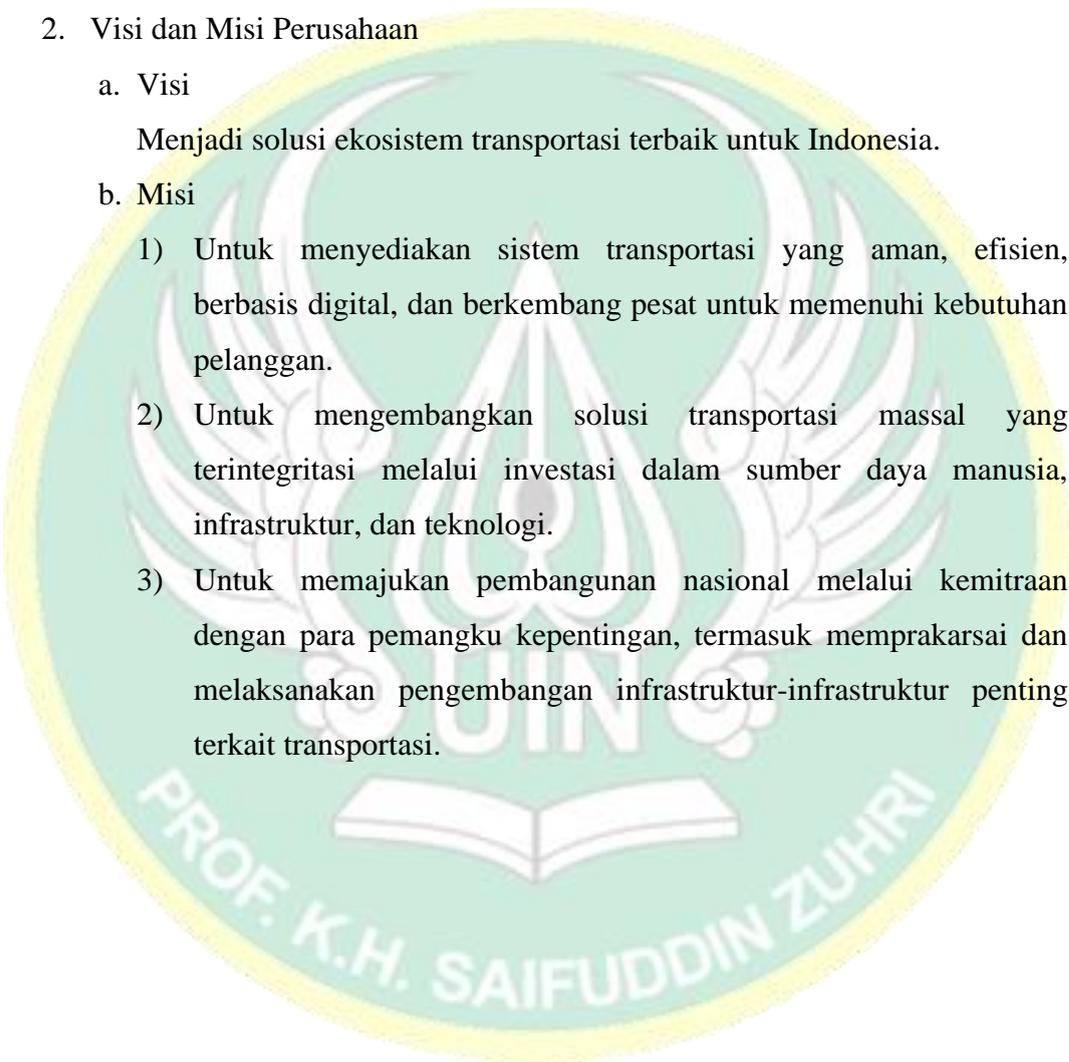
2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia.

b. Misi

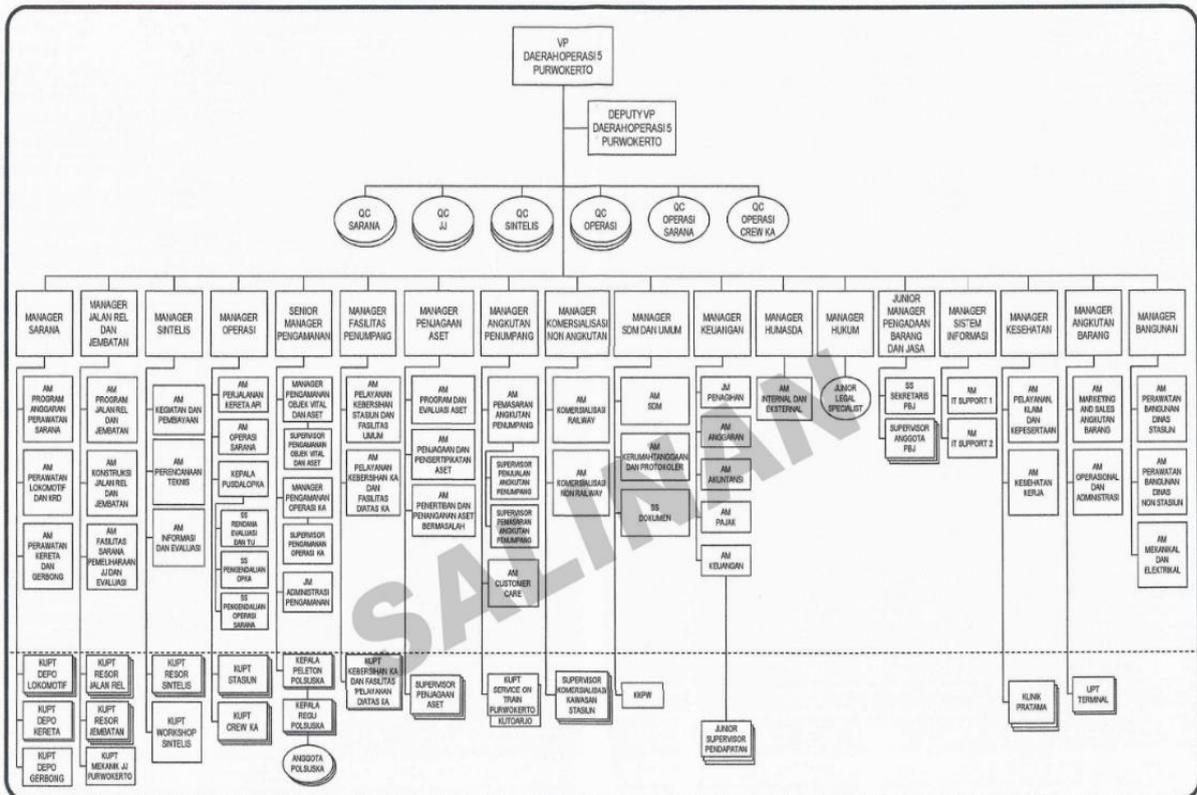
- 1) Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 2) Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi.
- 3) Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.



3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 7

Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber : Dokumentasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

4. Lokasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

Gambar 8

Lokasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber : Dokumentasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 209, Brubuhan, Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Berikut ini batas-batas wilayah PT. KAI (Daop) 5 Purwokerto:

Sebelah Utara : Rumah Makan Dapoer Prambanan
 Sebelah Selatan : Jalan Raya Jendral Sudirman
 Sebelah Timur : RRI Purwokerto
 Sebelah Barat : Jalan Raya Merdeka

5. Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Gambar 9

Logo PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto



Sumber : Dokumentasi PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

a. Bentuk

Terinspirasi dari bentuk rel kereta yang digambarkan dengan garis menyambung ke atas pada huruf A, KAI diharapkan terus maju dan menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik yang terintegrasi, terpercaya, bersinergi, dan kelak dapat menghubungkan Indonesia dari Sabang sampai Merauke. Dengan menggunakan tyface italic yang dinamis dan dimodifikasi pada huruf A menggambarkan karakter KAI yang progresif, berfikiran terbuka, dan terpercaya. Grafik yang tegas namun ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang harmonis dan kompeten antara KAI dan seluruh pemangku kepentingan.

b. Warna

Perpaduan antara warna biru tua yang menunjang stabilitas, profesionalisme, amanah dan kepercayaan diri, yang ditambah dengan aksesoris warna orange, yang menunjukkan antusiasme, kreativitas, tekad, kesuksesan dan kebahagiaan.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto. Hasil penelitian yang sudah disebarkan kepada 328 responden melalui kuesioner/angket secara manual sudah diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang sesuai dengan jenis kelamin pada penelitian ini memperoleh hasil antara lain :

Tabel. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	285	87%
2	Perempuan	43	13%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 6 menunjukkan jumlah responden penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 285 orang dan skala persentasenya sebesar 87%, kemudian untuk responden perempuan jumlahnya adalah 43 orang dengan skala persentase sebesar 13%. Sesuai dengan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

Responden yang sesuai dengan usia pada penelitian ini memperoleh hasil antara lain :

Tabel. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan
PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20	0	0%
2	21-29	65	20%
3	30-39	148	45%
4	> 40	115	35%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 7 menunjukkan usia dari responden terdiri dari usia < 20 tahun jumlahnya adalah 0 responden (0%), usia 21-29 tahun jumlahnya adalah 65 responden (20%), usia 30-39 tahun jumlahnya adalah 148 responden (45%), dan usia > 40 tahun jumlahnya adalah 115 responden (35%). Kesimpulannya adalah responden dalam penelitian ini sesuai dengan usia sebagian besar berusia 30-39 tahun.

Tabel. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	1	0%
2	SMP	6	2%
3	SMA	241	73%
4	D3	40	12%
5	S1	40	12%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 8 menunjukkan pendidikan terakhir dari responden terdiri dari SD jumlahnya adalah 1 responden (0%), SMP jumlahnya

adalah 6 responden (2%), SMA jumlahnya adalah 241 responden (73%), D3 jumlahnya adalah 40 responden (20%), dan S1 jumlahnya adalah 40 responden (20%) kesimpulannya adalah responden dalam penelitian ini sesuai dengan pendidikan terakhir sebagian besar berpendidikan SMA.

Tabel. 9

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pada
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Manager	9	2,74%
2	Asisten Manager	21	6,40%
3	Supervisor	23	7,01%
4	Junior Supervisor	14	4,27%
5	Staf Pelaksana	218	66,46%
6	Kondektur	30	9,15%
7	Polsuska	9	2,74%
8	Security	4	1,22%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 9 menunjukkan jabatan dari responden terdiri dari jabatan Manager jumlahnya adalah 9 responden (2,74%), Asisten Manager jumlahnya adalah 21 responden (6,40%), Supervisor jumlahnya adalah 23 responden (7,01%), Junior Supervisor jumlahnya adalah 14 responden (9,27%), Staf Pelaksana jumlahnya adalah 218 responden (66,46%), Kondektur jumlahnya adalah 30 responden (9,15%), Polsuska jumlahnya adalah 9 responden (2,74%), dan Security jumlahnya 4 responden (1,22%). Kesimpulannya adalah responden dalam penelitian ini sesuai dengan jabatan sebagian besar adalah staf pelaksana.

Tabel. 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja Pada
Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase
1	Angkutan Barang	7	2,13%
2	Angkutan KA	59	17,99%
3	Assets	13	3,96%
4	Bangunan	7	2,13%
5	Fasilitas Penumpang	12	3,66%
6	Hukum	3	0,91%
7	Humasda	3	0,91%
8	Information System	9	2,74%
9	Jembatan Rel	64	19,51%
10	Kamtib	13	3,96%
11	Kesehatan	29	8,84%
12	Keuangan	17	5,18%
13	Operasi	46	14%
14	Pelelangan	2	0,61%
15	Pengusahaan Assets	12	3,66%
16	Sarana	14	4,27%
17	SDM & Umum	12	3,66%
18	Sintelis	6	1,83%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 10 menunjukkan unit kerja dari responden terdiri dari unit Angkutan Barang jumlahnya adalah 7 responden (2,13%), Angkutan KA jumlahnya adalah 59 responden (17,99%), Assets jumlahnya adalah 13 responden (3,96%), Bangunan jumlahnya adalah 7 responden (2,13%), Fasilitas Penumpang jumlahnya 12 responden (3,66%), Hukum jumlahnya adalah 3 responden (0,91%), Humasda jumlahnya adalah 3 responden

(0,91%), Information System jumlahnya adalah 9 responden (2,74%), Jembatan Rel jumlahnya adalah 64 responden (19,51%), Kamtib jumlahnya adalah 13 responden (3,96%), Kesehatan jumlahnya adalah 29 responden (8,84%), Keuangan jumlahnya adalah 17 responden (5,18%), Operasi jumlahnya adalah 46 responden (14%), Pelelangan jumlahnya adalah 2 responden (0,61%), Perusahaan Assets jumlahnya adalah 12 responden (3,66%), Sarana jumlahnya adalah 14 responden (4,27%), SDM & Umum jumlahnya adalah 12 responden (3,66%), dan Sintelis jumlahnya adalah 6 responden (1,83%). Kesimpulannya adalah responden dalam penelitian ini sesuai dengan unit kerja sebagian besar di unit Jembatan Rel.

Tabel. 11

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-9 tahun	123	37,50%
2	10-19 tahun	116	35,37%
3	20-29 tahun	87	26,52%
4	30-40 tahun	2	0,61%
	Jumlah	328	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Pada tabel 11 menunjukkan lama bekerja dari responden terdiri dari 1-9 tahun jumlahnya adalah 123 responden (37,50%), 10-19 tahun jumlahnya adalah 116 responden (35,37%), 20-29 tahun jumlahnya adalah 87 responden (26,52%), dan 30-40 tahun jumlahnya adalah 2 responden (0,61%). Kesimpulannya adalah responden dalam penelitian ini sesuai dengan lama bekerja sebagian besar 1-9 tahun.

C. Distribusi Tanggapan Responden

Pengaruh pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang berhubungan pada variabel penelitian. Pertanyaan tersebut disebarakan melalui kuesioner/angket secara manual dan menggunakan skala likert 1-5. Kemudian tanggapan dari pertanyaan tersebut adalah pemikiran dari responden dan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju : Skor 5
- 2) Setuju : Skor 4
- 3) Ragu-ragu : Skor 3
- 4) Tidak Setuju : Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Kemudian masing-masing tanggapan dari responden akan dirinci secara keseluruhan. Berdasarkan rincian tersebut hasilnya adalah :

1. Variabel Pengembangan Karir

Tabel. 12

Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan	Frekuensi					Total (Frekuensi Skor)	Rata- Rata
	SS	S	RG	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Butir 1	96	198	19	15	0	1359	4,14
Butir 2	130	198	0	0	0	1442	4,39
Butir 3	48	155	12	13	0	1322	4,03
Total	274	651	31	28	0	4123	4,19

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 12 menunjukkan rata-rata jawaban responden berjumlah 4,19. Oleh sebab itu kesimpulannya adalah responden setuju menggunakan tanggapan terkait pertanyaan tentang variabel Pengembangan Karir.

2. Variabel *Employee Engagement***Tabel. 13****Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel *Employee Engagement***

Pertanyaan	Frekuensi					Total (Frekuensi Skor)	Rata- Rata
	SS	S	RG	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Butir 1	56	253	12	7	0	1342	4,09
Butir 2	69	233	25	2	0	1356	4,13
Butir 3	42	249	36	1	0	1316	4,01
Butir 4	79	246	3	0	0	1388	4,23
Butir 5	61	267	0	0	0	1373	4,18
Butir 6	65	237	25	1	0	1350	4,11
Butir 7	76	252	0	0	0	1388	4,23
Butir 8	39	154	92	43	0	1173	3,57
Butir 9	49	241	37	1	0	1322	4,03
Total	536	2132	230	55	0	12008	4,06

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 13 menunjukkan rata-rata jawaban responden berjumlah 4,06. Oleh sebab itu kesimpulannya adalah responden setuju menggunakan tanggapan terkait pertanyaan tentang variabel *Employee Engagement*.

3. Variabel Budaya Organisasi

Tabel. 14**Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi**

Pertanyaan	Frekuensi					Total (Frekuensi Skor)	Rata- Rata
	SS	S	RG	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Butir 1	40	211	76	7	0	1286	3,92
Butir 2	84	229	14	1	0	1380	4,20
Butir 3	46	268	14	0	0	1344	4,09
Butir 4	73	249	14	0	0	1403	4,27

Butir 5	50	265	13	0	0	1349	4,11
Butir 6	38	212	72	6	0	1266	3,85
Butir 7	48	234	45	1	0	1313	4,00
Butir 8	40	237	45	6	0	1295	3,94
Butir 9	61	248	19	0	0	1354	4,12
Butir 10	40	216	66	6	0	1274	3,88
Butir 11	67	259	1	1	0	1376	4,19
Total	536	2132	230	55	0	14640	4,05

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 14 menunjukkan rata-rata jawaban responden berjumlah 4,05. Oleh sebab itu kesimpulannya adalah responden setuju menggunakan tanggapan terkait pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi.

4. Variabel Budaya Kerja

Tabel. 15

Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Kerja

Pertanyaan	Frekuensi					Total (Frekuensi Skor)	Rata- Rata
	SS	S	RG	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Butir 1	72	246	9	1	0	1373	4,18
Butir 2	97	229	1	1	0	1406	4,28
Butir 3	79	241	8	0	0	1383	4,21
Butir 4	36	180	57	37	18	1163	3,54
Butir 5	69	253	6	0	0	1375	4,19
Butir 6	81	240	7	0	0	1386	4,22
Total	434	1389	88	39	18	8086	4,10

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 15 menunjukkan rata-rata jawaban responden berjumlah 4,10. Oleh sebab itu kesimpulannya adalah responden setuju menggunakan tanggapan terkait pertanyaan tentang variabel Budaya Kerja.

5. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel. 16**Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Frekuensi					Total (Frekuensi Skor)	Rata- Rata
	SS	S	RG	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Butir 1	48	210	67	1	0	1283	3,91
Butir 2	45	265	18	1	0	1339	4,08
Butir 3	44	264	19	1	0	1335	4,07
Butir 4	70	249	8	0	0	1372	4,18
Butir 5	64	237	27	0	0	1337	4,11
Butir 6	39	275	14	6	0	1266	4,07
Total	310	1500	153	3	0	8015	4,07

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 16 menunjukkan rata-rata jawaban responden berjumlah 4,07. Oleh sebab itu kesimpulannya adalah responden setuju menggunakan tanggapan terkait pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini memperoleh hasil yaitu :

1) Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 17**Validitas Variabel Pengembangan Karir**

No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel N=2, a- 5%	Keterangan
X _{1.1}	0,833	0,1079	Valid
X _{1.2}	0,747	0,1079	Valid
X _{1.3}	0,666	0,1079	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel di atas mengetahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel pengembangan karir dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel : 0,1079 (nilai r tabel N=328). Maka indikator dalam penelitian ini valid.

2) *Employee Engagement* (X₂)

Tabel 18
Validitas Variabel Employee Engagement

No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel N=2, a-5%	Keterangan
X2.1	0,525	0,1079	Valid
X2.2	0,724	0,1079	Valid
X2.3	0,736	0,1079	Valid
X2.4	0,598	0,1079	Valid
X2.5	0,880	0,1079	Valid
X2.6	0,837	0,1079	Valid
X2.7	0,794	0,1079	Valid
X2.8	0,706	0,1079	Valid
X2.9	0,718	0,1079	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel di atas mengetahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel *employee engagement* dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel : 0,1079 (nilai r tabel N=328). Maka indikator dalam penelitian ini valid.

3) Budaya Organisasi (X_3)**Tabel 19****Validitas Variabel Budaya Organisasi**

No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel N=2, a-5%	Keterangan
X3.1	0,694	0,1079	Valid
X3.2	0,700	0,1079	Valid
X3.3	0,758	0,1079	Valid
X3.4	0,744	0,1079	Valid
X3.5	0,758	0,1079	Valid
X3.6	0,678	0,1079	Valid
X3.7	0,733	0,1079	Valid
X3.8	0,725	0,1079	Valid
X3.9	0,806	0,1079	Valid
X3.10	0,715	0,1079	Valid
X3.11	0,700	0,1079	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel di atas mengetahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel : 0,1079 (nilai r tabel N=328). Maka indikator dalam penelitian ini valid.

4) Budaya Kerja (X_4)**Tabel 20****Validitas Variabel Budaya Kerja**

No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel N=2, a-5%	Keterangan
X4.1	0,696	0,1079	Valid
X4.2	0,802	0,1079	Valid
X4.3	0,821	0,1079	Valid

X4.4	0,614	0,1079	Valid
X4.5	0,764	0,1079	Valid
X4.6	0,777	0,1079	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel di atas mengetahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel budaya kerja dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel : 0,1079 (nilai r tabel N=328). Maka indikator dalam penelitian ini valid.

5) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 21

Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel N=2, a-5%	Keterangan
Y.1	0,765	0,1079	Valid
Y.2	0,742	0,1079	Valid
Y.3	0,833	0,1079	Valid
Y.4	0,770	0,1079	Valid
Y.5	0,808	0,1079	Valid
Y.6	0,813	0,1079	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel di atas mengetahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,1079 (nilai r tabel N=328). Maka indikator dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai cronbach alpha $>0,6$ dapat disimpulkan bahwa reliabilitas data cukup baik, akan tetapi jika nilai cronbach alpha $<0,6$ maka data penelitian belum dikatakan reliabel.

Tabel 22
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,800	Reliabel
Employee Engagement	0,868	Reliabel
Budaya Organisasi	0,906	Reliabel
Budaya Kerja	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 22 dapat dijelaskan nilai *cronbach's alpha* pada variabel pengembangan karir yaitu 0,800, variabel *employee engagement* yaitu 0,868, variabel budaya organisasi yaitu 0,906, variabel budaya kerja yaitu 0,770 dan variabel kinerja karyawan yaitu 0,795. Hal ini berarti semua item dalam variabel pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi, budaya kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel membuktikan $> 0,6$. Jadi kesimpulannya adalah keseluruhan dari bagian penelitian dinyatakan reliabel oleh sebab itu dapat digunakan penelitian selanjutnya.

2. Pengujian Hipotesis

a. Rank Spearman

Korelasi rank spearman memperoleh keterangan terkait hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian dan sebagai dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah apabila nilai sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai sig (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 tidak diterima.

Menurut Sahid Raharjo dalam buku Ma'sumah (2019), aturan untuk memberikan pemahaman koefisien dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

Tabel. 23
Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.25	Sangat rendah
0.26-0.50	Cukup
0.51-0.75	Kuat
0.76-0.99	Sangat Kuat
1.00	Sempurna

Sumber : Ma'sumah, 2019

Hasil dari uji rank spearman pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel yang ada di bawah ini :

Tabel. 24
Hasil Uji Rank Spearman

Correlations

			Pengembangan kari	Employee engagement	Budaya organisasi	Budaya kerja	Kinerja karyawan
Spearman's rho	Pengembangan karir	Correlation Coefficient	1,000	,389**	,330**	,284**	,310**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	Employee engagement	Correlation Coefficient	,389**	1,000	,475**	,499**	,449**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	Budaya organisasi	Correlation Coefficient	,330**	,475**	1,000	,374**	,381**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	Budaya kerja	Correlation Coefficient	,284**	,499**	,374**	1,000	,578**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000
		N	328	328	328	328	328

Kinerja karyawan	Correlation	,310**	,449**	,381**	,578**	1,000
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	328	328	328	328	328

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

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 24 menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel pengembangan karir (X1) yaitu $0,000 < 0,05$ dan kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{01} tidak diterima, yang berarti terdapat hubungan antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,310. Hal ini mengidentifikasi adanya korelasi yang cukup antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Angka tersebut bernilai positif oleh sebab itu mempunyai hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi pengembangan karir (X1) semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), dan semakin rendah pengembangan karir (X1) semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).

Kemudian sig. (2-tailed) variabel *employee engagement* (X2) adalah $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya adalah H_{a2} diterima dan H_{02} tidak diterima, dan berarti terdapat hubungan antara *employee engagement* (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,449. Hal ini membuktikan terdapat korelasi yang cukup antara *employee engagement* (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Angka tersebut bernilai positif oleh sebab itu mempunyai hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi *employee engagement* (X2) semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), dan semakin rendah *employee engagement* (X2) semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).

Kemudian sig. (2-tailed) variabel budaya organisasi (X3) adalah $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya adalah H_{a3} diterima dan H_{03} tidak diterima, dan berarti terdapat hubungan antara budaya organisasi

(X3) dengan kinerja karyawan (Y). Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,381. Hal ini membuktikan terdapat korelasi yang cukup antara budaya organisasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Angka tersebut bernilai positif oleh sebab itu mempunyai hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi budaya organisasi (X3) semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), dan semakin rendah budaya organisasi (X3) semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).

Kemudian sig. (2-tailed) variabel budaya kerja (X4) adalah $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya adalah H_{a4} diterima dan H_{04} tidak diterima, dan berarti terdapat hubungan antara budaya kerja (X4) dengan kinerja karyawan (Y). Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,578. Hal ini membuktikan terdapat korelasi yang kuat antara budaya kerja (X4) dengan kinerja karyawan (Y). Angka tersebut bernilai positif oleh sebab itu mempunyai hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi budaya kerja (X3) semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), dan semakin rendah budaya kerja (X4) semakin rendah pula kinerja karyawan (Y)

b. Uji Kendall's W (Konkordansi W)

Uji Kendall's W digunakan untuk menentukan asosiasi dari nilai sampel yang diuji. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 tidak diterima. Hasil uji Kendall's W dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 25
Hasil Uji Kendall's W
Test Statistics

N	328
Kendall's W ^a	,963
Chi-Square	1263,683
Df	4
Asymp. Sig.	,000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 25 nilai signifikansinya adalah 0,000 atau $0,000 < 0,05$ oleh sebab itu H_a diterima dan H_0 tidak diterima. Jadi kesimpulannya adalah variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1), *employee engagement* (X_2), budaya organisasi (X_3) dan budaya kerja (X_4) secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai pada pengujian Kendall's W ini adalah 0,963 artinya data yang diujikan mempunyai tingkat asosiasi yang tinggi karena nilainya lebih dari 0,5.

3. Regresi Ordinal

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi ordinal. Fungsinya yaitu untuk memahami besarnya pengaruh variabel pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi ordinal memperoleh hasil yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 26
Hasil Uji Regresi Ordinal
Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KINERJA KARYAWAN	Ragu-Ragu	8	2,4%
	Setuju	282	86,0%
	Sangat Setuju	38	11,6%
PENGEMBANGAN KARIR	Ragu-Ragu	14	4,3%
	Setuju	218	66,5%
	Sangat Setuju	96	29,3%
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Ragu-Ragu	1	0,3%
	Setuju	273	83,2%
	Sangat Setuju	54	16,5%
BUDAYA ORGANISASI	Ragu-Ragu	15	4,6%
	Setuju	274	83,5%
	Sangat Setuju	39	11,9%
BUDAYA KERJA	Ragu-Ragu	8	2,4%
	Setuju	252	76,8%
	Sangat Setuju	68	20,7%
Valid		328	100,0%
Missing		0	
Total		328	

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 26 menunjukkan banyaknya data yang diolah berjumlah 328 data, dan diketahui bahwa terdapat nilai 0 missing dan 100% valid. Sesuai dengan data dari 328 responden dapat dilihat pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan kategori sangat tidak setuju sejumlah 0 orang dengan skala presentase 0%, tidak setuju sejumlah 0

orang dengan skala presentase 0%, ragu-ragu sejumlah 28 orang dengan skala presentase 2,4%, setuju sejumlah 282 orang dengan skala presentase 86,0% serta sangat setuju sejumlah 38 orang dengan skala presentase 11,6%.

Selanjutnya pada variabel pengembangan karir (X_1) kategori sangat tidak setuju sejumlah 0 orang dengan skala presentase 0%, tidak setuju sejumlah 0 orang dengan skala presentase 0%, ragu-ragu sejumlah 14 orang dengan skala presentase 4,3%, setuju sejumlah 218 orang dengan skala presentase 66,5%, serta sangat setuju sejumlah 96 orang dengan skala presentase 29,6%.

Kemudian pada variabel *employee engagement* (X_2) dengan kategori tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, ragu-ragu sejumlah 1 orang atau 0,3%, setuju sejumlah 273 orang atau 83,2% serta kategori sangat setuju sejumlah 54 orang atau 16,5%.

Lalu pada variabel budaya organisasi (X_3) dengan kategori tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, ragu-ragu sejumlah 15 orang atau 4,6%, setuju sejumlah 274 orang atau 83,5% serta kategori sangat setuju sejumlah 39 orang atau 11,9%.

Serta pada variabel budaya kerja (X_4) dengan kategori tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, tidak setuju sejumlah 0 orang atau 0%, ragu-ragu sejumlah 8 orang atau 2,4%, setuju sejumlah 252 orang atau 76,8% serta kategori sangat setuju sejumlah 68 orang atau 20,7%.

Tabel 27

Hasil Uji Regresi Ordinal

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.

Intercept Only	157,485			
Final	66,182	91,303	8	,000

Link function: Logit.

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 27 memperoleh keterangan apakah model regresi ordinal yang digunakan signifikan atau tidak. Sesuai pada keputusan tersebut, yaitu apabila nilai signifikansi $>$ alpha (0,5) maka model tidak signifikan dan apabila nilai signifikansi $<$ alpha (0,05) maka modelnya signifikan.

Nilai $-2 \log \textit{likelihood}$ awal (*intercept only*) tidak menggunakan variabel independen adalah 157,485. Di sisi lain, dengan memasukkan variabel independen nilai $-2 \log \textit{likelihood}$ akhir (*final*) variabel independen berubah menjadi 66,182. Transformasi penurunan pada nilai ini adalah dari 91,302 yang merupakan nilai *chi-square* dengan taraf signifikansi 0,000 oleh sebab itu model regresi ordinal yang digunakan adalah signifikan dan layak digunakan pada model variabel independenya (*final model*).

Tabel 28

Hasil Uji Regresi Ordinal

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	179,451	30	,000
Deviance	39,750	30	,110

Link function: Logit.

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Berdasarkan tabel 28 memperoleh keterangan pengujian terkait seberapa cocok model dengan data. Sesuai pada pengambilan

keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $>$ alpha (0,05) maka model signifikan dan apabila nilai signifikansi $<$ alpha (0,05) maka model tidak signifikan.

Pada tabel 28 juga menunjukkan nilai Pearson adalah 179,451 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<$ 0,05) dan nilai Deviance adalah 39,750 dengan tingkat signifikansi 0,110 ($>$ 0,05). Berdasarkan hasil tersebut salah satu nilai signifikansi $>$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka model dapat dikatakan sesuai empiris atau model layak digunakan.

Tabel 29
Hasil Uji Regresi Ordinal

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,243
Nagelkerke	,399
McFadden	,296

Link function: Logit.

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 29 memperoleh keterangan terkait bagaimana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Besarnya nilai ini dapat diketahui di Nagelkerke yang memperoleh nilai maksimum yaitu 0,399. Nilai ini menjelaskan variabel independennya, yakni pengembangan karir (X_1), *employee engagement* (X_2), budaya organisasi (X_3) dan budaya kerja (X_4) yang nilainya adalah 39,9%. Kemudian sisanya adalah 60,1% yang dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 30
Hasil Uji Regresi Ordinal

Parameter Estimates								
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 3]	-7,670	,752	103,961	1	,000	-9,144	-6,195
	[Y = 4]	-,137	,395	,120	1	,729	-,911	,637
Location	[X1=3]	-1,052	1,429	,542	1	,462	-3,852	1,748
	[X1=4]	-,635	,481	1,741	1	,187	-1,577	,308
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=3]	-20,355	,000	.	1	.	-20,355	-20,355
	[X2=4]	-1,948	,609	10,221	1	,001	-3,142	-,754
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X3=3]	-2,587	,976	7,021	1	,008	-4,500	-,673
	[X3=4]	,282	,541	,272	1	,602	-,777	1,341
	[X3=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X4=3]	-3,072	1,302	5,565	1	,018	-5,624	-,520
	[X4=4]	-1,186	,499	5,657	1	,017	-2,163	-,209
	[X4=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

- a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Pada tabel 30 menjelaskan mengenai pengaruh dari masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak. Ketentuan pada analisis *parameter estimates* adalah apabila nilai pada kolom Sig. \leq (0,05), maka dapat dikatakan signifikan. Tampak pada kolom Sig. bahwa nilai sig. pada variabel pengembangan karir (X₁) Sig. \geq α

(0,05), berarti variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, nilai signifikansi *employee engagement* (X_2) Sig. $\leq \alpha$ (0,05), berarti variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, nilai signifikansi budaya organisasi (X_3) Sig. $\leq \alpha$ (0,05), berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta nilai signifikansi budaya kerja (X_4) Sig. $\geq \alpha$ (0,05), berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat nilai sig. (2-tailed) variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi, kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Nilai koefisien regresi adalah 0,310 memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, oleh sebabnya semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Di sisi lain, sesuai dengan hasil pemilihan jawaban responden, rata-rata jawaban setiap indikator adalah 4,19 yang berarti responden setuju bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak. Dengan ketentuan apabila nilai pada kolom sig. $< \alpha$ (0,05) itu artinya signifikan. Terlihat bahwa pada kolom sig. tabel 30 bahwa nilai sig. pada location seluruhnya menunjukkan angka 0,462 dan 0,187. Nilai sig tersebut $> 0,05$, berarti variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulan dalam

penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Moh. Imam Basori, Siti dan Afi (2022) menyimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan adalah Teori Kebutuhan Maslow, menurut Irvianti (2004) bagi perusahaan, tugas untuk mengembangkan karyawan tidak berhenti setelah karyawan diberikan pendidikan dan latihan untuk menyelesaikan tugasnya. Manager SDM yang baik harus melihat jauh kedepan, di luar tugasnya sekarang. Oleh sebab itu, perhatian terhadap pengembangan karir dalam jangka panjang harus meliputi pengembangan karir terhadap karyawan secara luas dan dilakukan perusahaan secara kontinue. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

2. Pengaruh *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat nilai sig. (2-tailed) variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi, kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Nilai koefisien regresi adalah 0,449 memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, oleh sebabnya semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Di sisi lain, sesuai dengan hasil pemilihan jawaban responden, rata-rata jawaban setiap indikator adalah 4,06 yang berarti responden setuju bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak. Dengan ketentuan apabila nilai pada kolom sig. $< \alpha$ (0,05) itu artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig. tabel 30 bahwa nilai sig. pada location seluruhnya menunjukkan angka 0,001. Nilai sig tersebut $< 0,05$, berarti variabel *employee engagement* (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto (H_0 ditolak dan H_2 diterima).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anang dan Ahmad (2021) menyimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Andrian dan Sabeli (2020) menyimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan adalah Teori Kebutuhan Maslow, menurut Elisabeth, dkk (2022) motivasi perlu diterapkan dalam suatu perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penerapan motivasi dalam perusahaan juga mempengaruhi *employee engagement*. *Employee engagement* sangat penting bagi kemajuan perusahaan, karena tidak hanya menyangkut loyalitas karyawan tetapi suatu tingkatan dimana karyawan memiliki komitmen tinggi, fokus dan melebur pada pekerjaan, bersedia memberikan waktu dan perhatian yang lebih besar pada perusahaan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat nilai sig. (2-tailed) variabel budaya organisasi (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi, kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Nilai koefisien regresi adalah 0,381 memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, oleh sebabnya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Di sisi lain, sesuai dengan

hasil pemilihan jawaban responden, rata-rata jawaban setiap indikator adalah 4,05 yang berarti responden setuju bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak. Dengan ketentuan apabila nilai pada kolom sig. $< \alpha$ (0,05) itu artinya signifikan. Terlihat bahwa pada kolom sig. tabel 30 bahwa nilai sig. pada location seluruhnya menunjukkan angka 0,008 dan 0,602. Nilai sig tersebut $< 0,05$, berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto (H_0 ditolak dan H_3 diterima).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mustaan dan Nizar Hamdi (2022) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Moh. Imam Basori, Siti dan Afi (2022) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan adalah Teori Kebutuhan Maslow, menurut Santoso (2018) motivasi merupakan suatu keadaan atau keinginan yang ada dalam diri individu atau karyawan untuk merespon sejumlah pernyataan, sehingga tumbuh dorongan untuk berbuat atau bekerja lebih giat dalam usaha mencapai tujuan.

Selain itu budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini di kemukakan oleh Robbins dalam Santoso (2018) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lain. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan

dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

4. Pengaruh Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat nilai sig. (2-tailed) variabel budaya kerja (X_4) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi, kesimpulannya adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Nilai koefisien regresi adalah 0,578 memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang kuat, oleh sebabnya semakin tinggi budaya kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Di sisi lain, sesuai dengan hasil pemilihan jawaban responden, rata-rata jawaban setiap indikator adalah 4,10 yang berarti responden setuju bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak. Dengan ketentuan apabila nilai pada kolom sig. $< \alpha$ (0,05) itu artinya signifikan. Terlihat bahwa pada kolom sig. tabel 30 bahwa nilai sig. pada location seluruhnya menunjukkan angka 0,018 dan 0,017. Nilai sig tersebut $> 0,05$, berarti variabel budaya kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto (H_0 ditolak dan H_4 diterima).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Borman (2021) menyimpulkan budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan adalah Teori Kebutuhan Maslow, menurut Talimbo (2013) suatu perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku yang dimaksud ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan kinerja atau pekerjaan seseorang. Seseorang memiliki perilaku ramah tamah dengan sesama, bekerja sama, jujur dan terbuka terhadap sesama yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja atau pekerjaan seseorang. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

5. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), *Employee Engagement* (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Kendall's W menjelaskan pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansinya yaitu $0,000$ atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai Kendall's W adalah $0,963$ menjelaskan data yang diujikan mempunyai tingkat keselarasan yang tinggi. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Pseudo R-Square*, nilai *Nagelkerke* yang nilainya sebesar $0,399$. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1), *employee engagement* (X_2), budaya organisasi (X_3), dan budaya kerja (X_4) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $39,9\%$. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $60,1\%$ yang dipengaruhi oleh variabel yang lain dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moh. Imam Basori, Siti dan Afi (2022) menyimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Anang dan Ahmad (2021) menyimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian dari Moh. Imam Basori, Siti dan Afi (2022) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Borman (2021) menyimpulkan budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan menurut Rani dan Mega (2015), manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Widodo (2015) kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan, selama karyawan bekerja di suatu organisasi secara teratur perlu diadakan evaluasi terhadap kinerjanya.

F. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang tidak dapat peneliti lakukan selama menyusun penelitian. Keterbatasan dari penelitian tersebut meliputi :

1. Hasil penelitian menjelaskan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bukan hanya variabel pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja. Hal ini dapat diketahui dari besarnya nilai Nagelkerke yaitu 0,399. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dan dalam penelitian ini tidak dimasukan variabelnya, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan riset ini, menambahkan jumlah responden, serta meneliti faktor-faktor lain misalnya stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

2. Berkaitan dengan pemilihan sampel secara *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang secara umum belum bisa merepresentasikan persepsi dari karyawan. Dengan keterbatasan metodologi penelitian ini berkaitan dengan desain penelitian, sampel, dan model yang sederhana ini dapat ditambahkan oleh peneliti lain dalam riset selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari pengembangan karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,310 yang memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, sehingga semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir (X_1) seluruhnya $> 0,05$ yang artinya, variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *employee engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel *employee engagement* (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,449 yang memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, sehingga semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel *employee engagement* (X_2) seluruhnya $< 0,05$ yang artinya, variabel *employee engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel budaya organisasi (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,381 yang memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang cukup, sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi (X_3) seluruhnya $< 0,05$ yang artinya, variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari budaya kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel budaya kerja (X_4) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,578 yang memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang kuat, sehingga semakin tinggi budaya kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel budaya kerja (X_4) seluruhnya $> 0,05$ yang artinya, variabel budaya kerja (X_4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karir (X_1), *employee engagement* (X_2), budaya organisasi (X_3), dan budaya kerja (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Kendall's W menunjukkan bahwa pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak. Nilai *Kendall's W* sebesar 0,963 mengindikasikan bahwa data yang diujikan memiliki tingkat

keselarasan yang tinggi. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Pseudo R-Square*, nilai *Nagelkerke* yang nilainya sebesar 0,399. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1), *employee engagement* (X_2), budaya organisasi (X_3), dan budaya kerja (X_4) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1% yang dipengaruhi oleh variabel yang lain dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, analisis data, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto adalah agar perusahaan mempertahankan dan memberi peluang untuk mengembangkan karir bagi karyawan yang mempunyai potensi bagus dalam karirnya, memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya, mengikuti aturan dan budaya yang ada di dalam perusahaan, serta mempunyai kebiasaan baik dalam bekerja. Hal ini karena pengembangan karir, *employee engagement*, budaya organisasi dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kepada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto adalah agar karyawan lebih semangat lagi dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam mengembangkan karirnya, meningkatkan rasa keterikatan dan kenyamanan terhadap pekerjaan, mengikuti budaya perusahaan/organisasi yang telah dibuat, serta meningkatkan kebiasaan baik dalam bekerja.
3. Kepada Pemerintah adalah agar selalu mendukung dan memberikan kontribusi baik kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto agar dapat bertumbuh ke arah yang lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia.

4. Kepada Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan hipotesis, baik dalam variabel independen seperti kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya, maupun variabel dependennya yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, kesehatan fisik karyawan dan lain sebagainya sehingga benar-benar relevan untuk diimplikasikan pada perusahaan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel atau jumlah responden agar bisa mempresentasikan persepsi dari karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F. dan Mahir, P. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara". *E- Proceeding of Management, Vol. 7 No. 2.*
- Albrecht, SL. 2010. *Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practive. In Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practive.* Edward Elgar Publishing.
- Aziz, IA. 2022. "Peran Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Reska Multi Usaha Daop 4 Semarang". *Skripsi.* Semarang: Universitas Sultan Agung Semarang.
- Amin, N., Fery, S., & Lukman, HAI. 2018. "Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Tanzim, Vol. 2 No.1.*
- Angelina, Y. 2022. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAI DAOP V Purwokerto)". *Skripsi.* Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Bakker, AB., Demerouti, E., & Verbeke, W. 2004. "Using the Job Demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance". *Journal of Human Resourve Management. Vol. 43, No. 1.*
- Balbed, A. dan Desak KS. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Managemen, Vol.8, No. 7.*
- Basori, MI., Siti, A., & Afi, RS. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT PG Rajawali I PG Krebet Baru". *Jurnal Riset Manajemen, Vol. 11 No. 3.*
- Borman, R. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)". *Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 8 No. 2.*
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Delima, AC. 2019. *Penerapan Metode Regresi Logistik Ordinal Bayesian*

Untuk Menentukan Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. Skripsi. Padang: Universitas Andalas.

- Elisabeth, Y.M., dkk., 2022. "Implementasi Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Teori Maslow Pada Pekerja Perbankan Syariah dan Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement*". *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 21 No. 1.*
- Faisal, F., dkk., 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya". *Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 5 No. 1.*
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Seri Pustaka Kunci.
- Firdaus dan Suarni N. 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan.* Indramayu: Penerbit Adab.
- Fitriyati, I., dan Maemonah. 2022. "Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Pembelajaran Tatap Muka Terbatas di Madrasah Ibtidaiyah". *Jurnal At-Thullab, Vol. 6 No. 2.*
- Hadju, L., dan Novita, A. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 6 No. 2.*
- Handoyo, A.W., dan Roy Setiawan. 2017. "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata". *Jurnal Agora, Vol. 5 No. 1.*
- Harjosuwono, B.A., dan Wayan Arnata. 2020. *Statistika Penelitian.* Malang: Madani Media.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makasar: Bumi Aksara.
- Irvianti, LSD. 2004. "Pengembangan Karier Sebagai Motivator Kerja Karyawan". *Jurnal The Winners, Vol.5 No.1.*
- Islamiati, A., Ismail, R., & Puteri, HS. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WISC Indonesia". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipaya, Vol. 8 No. 2.*
- Maguni, W. dan Haris Maupa. 2018. "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam". *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis*

- Maharani, A. 2013. "Hubungan Budaya Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang". *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muliawan, Y., Badia, P., Afriyadi, C. 2017. "Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Vol. 14 No. 2*.
- Mustaan dan Nizar, H. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah". *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No. 12*.
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurhadijah. 2017. "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *E-Journal Administrasi Negara, Vol. 5, No. 1*.
- Rayadi. 2012. "Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar". *Jurnal EKSOS, Vol. 8, No. 2*.
- Ramadhan, N. dan Jafar, S. 2014. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK". *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 No. 1*.
- Rani, IH., dan Mega, M. 2015. "Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3 No.2*.
- Robertson-Smith, G. dan Markwick, C. 2009. *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Institute for Employment Studies.
- Santoso, AB. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah". *Jurnal Kreatif, Vol. 6 No. 1*.

- Sali, HNA. 2020. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia". *Tugas Akhir*. Makassar : Politeknik Ati Makassar.
- Salma. 2022. "Responden Penelitian : Karakteristik dan Syarat-Syaratnya" diakses pada tanggal 24 November 2022 dari <https://penerbitdeepublish.com/responden-penelitian/>. 2022, diakses pukul 10.50 WIB.
- Sari, AE., dan Vera Anitra. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur". *Jurnal Borneo Student Research, Vol. 2 No. 1*.
- Sari, AP., dkk. 2021. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sarjono, H., & Winda, J. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Edisi 2*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Sekar, A. 2019. "Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP IV Semarang". Skripsi. Semarang: Universitas Maritim AMNI.
- Sembiring, R. dan Winarto. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)". *Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 6 No.1*.
- Shalihah, J. 2022. "Pengaruh Perilaku Entrepreneur dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa". *Skripsi*. Kudus: IAIN Kudus.
- Siagian, SP. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintaasih, DK. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7*.
- Siswono, D. dan Sim. 2016. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya". *Jurnal AGORA, Vol. 4, No. 2*.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, M. 2020. "Pengaruh Employee Engagement dan Employee Value Proposition Terhadap Kinerja". *Jurnal AKMENIKA (Akuntansi dan Manajemen)*, Vol. 13 No.2.
- Sutanto, R. 2002. *Penerapan Pertanian Organik. Permasalahannya dan Pengembangannya*. Bengkulu: Penerbit Kanisius.
- Susanto, Hendrik. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Masinis Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya". *Thesis*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Syafrizal, R. 2019. "Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus Pada PT. Inalum)". *Jurnal Ekonomi Islam At-Tawassuth*, Vol. 4 No. 2.
- Talimbo, D. 2013. "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Organik GMIH di Tobelo". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1 No.3.
- Tim Penyusun Kamus Pusat. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wahyono, AT. dan Achmad, Y. 2021. "Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, Vol. 12 No. 2.
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi. Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, SE. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusup, AY. dan Romat, S. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4 No. 1.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

- di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Sari Sindi Astuti, mahasiswi semester 7 Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir skripsi guna memperoleh gelar Sarjana. Dalam rangka pengumpulan data penelitian guna penyusunan tugas akhir skripsi mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto”. Dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian saya.

Adapun kriteria responden yaitu :

1. Karyawan aktif dan minimal bekerja selama 1 tahun di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
2. Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto yang telah berumur 21 tahun sampai dengan 55 tahun.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu meluangkan waktunya untuk melengkapi kuesioner ini. Adapun tujuan dari pengisian kuisisioner ini adalah semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian akademis dan tidak ada tendensi lain, sehingga kerahasiaan akan terjamin sepenuhnya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas kesediaan dan partisipasi yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 24 Januari 2023

Hormat saya,



Sari Sindi Astuti



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 5 PURWOKERTO

Oleh : Sari Sindi Astuti

Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

I. Identitas responden

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama responden :
3. Umur : < 20 tahun 30-39 tahun
 21-29 tahun > 40 tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1
6. Jabatan :
7. Unit Kerja :
8. Lama Bekerja di Daop 5 : Tahun

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah kuesioner dibawah ini dengan memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang Sdr/I pilih.

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (RG)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

1. Pengembangan Karir (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pendidikan sangatlah penting untuk jenjang karir saya					
2.	Bagi saya pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan					
3.	Saya cukup lama bekerja sehingga saya mempunyai pengalaman					

2. Employee Engagement (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pendidikan sangatlah penting untuk jenjang karir saya					
2.	Bagi saya pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan					
3.	Saya cukup lama bekerja sehingga saya mempunyai pengalaman					
4.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi					
5.	Saat bekerja, saya merasa kuat dan semangat					
6.	Saya memiliki ketahanan kerja yang tinggi					
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tujuan					
8.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					

9.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11.	Saat bekerja, saya melupakan hal-hal yang ada di sekitar saya					
12.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari diri saya					

3. Budaya Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
13.	Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja					
14.	Saya memperhatikan risiko saat mengambil keputusan dalam pekerjaan					
15.	Visi dan misi perusahaan sejalan dengan tujuan saya					
16.	Perusahaan saya memiliki tujuan yang jelas					
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada					
18.	Saya diarahkan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
19.	Fasilitas sangat menunjang pekerjaan saya					
20.	Saya mendapat insentif/bonus bila pekerjaan saya mencapai target					
21.	Terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya					
22.	Saya penuh agresif dan kompetitif saat					

	bekerja					
23.	Saya selalu menjaga kerukunan di tempat kerja saya					

4. Budaya Kerja (X4)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
24.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
25.	Saya melaksanakan aturan yang ada di tempat kerja saya					
26.	Saya mampu menerima masukan dari rekan kerja saya					
27.	Saya membiarkan rekan kerja saya berbuat sesuai haknya					
28.	Saya selalu menghormati pendapat orang lain					
29.	Saya selalu terbuka dan jujur terhadap rekan kerja saya					

5. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
30.	Sarana dan prasarana di tempat kerja saya mendukung					
31.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
32.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					

33.	Saya berpenampilan rapi saat bekerja					
34.	Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, saya selalu hadir tepat waktu					
35.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					



Lampiran 2

DATA TABULASI RESPONDEN

No.	Pengembangan Karir			X1	Employee Engagement									X2
	1	2	3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
2	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
5	5	5	2	12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
6	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	3	4	2	9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
14	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
17	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
21	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
22	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
23	5	5	5	15	5	5	4	5	4	4	4	3	3	37
24	2	4	4	10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34

120	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
121	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
122	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
123	5	5	5	15	5	5	4	5	4	4	4	3	3	37
124	2	4	4	10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
125	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
126	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
127	4	5	4	13	4	3	3	5	4	3	4	3	3	32
128	5	5	5	15	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
129	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
130	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
131	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
132	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
133	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
134	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
135	4	5	5	14	4	4	4	5	4	4	4	2	3	34
136	3	4	4	11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
137	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
138	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
139	5	5	5	15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
140	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
141	5	5	4	14	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35
142	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
143	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
144	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
145	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
146	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
147	2	5	4	11	5	5	4	4	4	4	4	2	4	36
148	4	4	5	13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
149	5	5	4	14	4	3	3	5	5	5	5	4	5	39
150	5	5	4	14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38

182	3	4	2	9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
183	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
184	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
185	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
186	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
187	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
188	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
189	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
190	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
191	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
192	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
193	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
194	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
195	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
196	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
197	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
198	5	5	5	15	5	5	4	5	4	4	4	3	3	37
199	2	4	4	10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
200	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
201	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
202	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
203	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
204	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
205	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
206	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
207	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
208	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
209	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
210	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
211	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
212	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32

275	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
276	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
277	2	5	4	11	5	5	4	4	4	4	4	2	4	36
278	4	4	5	13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
279	5	5	4	14	4	3	3	5	5	5	5	4	5	39
280	5	5	4	14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
281	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
282	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
283	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
284	4	4	3	11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
285	5	5	2	12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
286	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
287	3	4	2	9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
288	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
289	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
290	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
291	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
292	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
293	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
294	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
295	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
296	5	5	4	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
297	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
298	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
299	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
300	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
301	2	5	4	11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
302	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
303	2	5	2	9	2	2	2	4	4	2	4	2	2	24
304	5	5	4	14	4	3	5	5	5	3	5	2	5	37
305	2	4	4	10	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	43
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
7	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
23	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
27	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	41
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38

35	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	43
36	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
38	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
39	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
41	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	46
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	47
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
52	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	41
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
59	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38
60	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	43
61	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
63	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
65	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41

97	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
98	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	42
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
101	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47
102	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
104	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	43
105	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40
106	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
107	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
108	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
110	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
111	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
113	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
117	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
119	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
120	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
122	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
123	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	42
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
126	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
127	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	41

159	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38
160	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	43
161	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
162	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
163	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
164	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
165	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
166	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
168	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
170	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
171	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
172	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	46
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
174	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	47
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
176	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47
177	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
179	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	43
180	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40
181	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
182	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
183	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
185	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
186	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
188	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54

190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
191	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
192	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
194	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
195	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
197	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
198	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	42
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
201	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
202	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
203	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
204	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
205	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
206	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
207	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
208	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
210	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
211	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
212	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	46
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
214	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	47
215	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
216	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47
217	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
219	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	43
220	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40

221	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
222	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
223	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
224	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
225	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
226	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
228	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
230	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
232	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
234	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
235	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
236	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
237	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
238	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	42
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
240	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
241	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
242	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	41
243	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
245	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
246	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
247	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
248	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
249	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38
250	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	43
251	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47

283	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
284	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38
285	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	43
286	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
287	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
288	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
289	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
290	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
291	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
292	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
293	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
294	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
295	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
296	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
297	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	46
298	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
299	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	47
300	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
301	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
302	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42
303	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36
304	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	48
305	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	48
306	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
307	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
308	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
309	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	43
310	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
311	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
312	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	46
313	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	38

314	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	36
315	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
316	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
317	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
318	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
319	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
320	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
321	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
322	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
323	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
324	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
325	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
326	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
327	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
328	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43

No	Budaya Kerja						X4	Kinerja Karyawan						Y
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
2	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
5	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
8	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
9	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
28	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
35	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
36	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
37	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
38	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
41	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25

43	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
47	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
48	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
50	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
51	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
52	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
53	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
58	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
60	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
61	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
62	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
63	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
66	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
67	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
68	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
72	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
73	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30

74	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
75	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
76	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
77	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
80	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
81	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
82	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
83	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
84	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
89	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
90	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
91	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
93	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
95	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
96	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
97	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
98	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
100	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
102	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
103	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
104	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23

105	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
106	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
107	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
108	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
109	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
111	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
112	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
113	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
114	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
115	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
116	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
119	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
120	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
121	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
122	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
123	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
124	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
125	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
126	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
127	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
128	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
129	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
130	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
131	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
132	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
133	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
134	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
135	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

136	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
137	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
138	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
139	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
140	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
141	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
142	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
143	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
144	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
145	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
146	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
147	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
148	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
149	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
150	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
151	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
152	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
153	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
154	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
155	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
156	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
157	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
158	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
159	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
160	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
161	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
162	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
163	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
164	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
165	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
166	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24

167	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
168	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
169	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
170	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
171	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
172	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
173	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
174	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
175	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
176	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
177	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
178	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
179	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
180	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
181	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
182	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
183	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
184	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
185	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
186	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
187	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
188	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
189	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
190	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
191	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
192	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
193	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
194	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
195	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
196	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
197	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23

198	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
199	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
200	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
201	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
202	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
203	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
204	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
205	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
206	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
207	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
208	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
209	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
210	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
211	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
212	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
213	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
214	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
215	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
216	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
217	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
218	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
219	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
220	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
221	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
222	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
223	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
224	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
225	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
226	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
227	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
228	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26

229	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
230	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
231	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
232	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
233	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
234	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
235	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
236	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
237	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
238	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
239	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
240	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
241	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
242	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
243	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
244	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
245	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
246	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
247	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
248	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
249	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
250	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
251	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
252	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
253	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
254	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
255	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
256	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
257	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
258	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
259	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

260	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
261	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
262	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
263	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
264	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	20
265	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	3	3	23
266	5	5	5	4	4	5	28	3	5	4	4	5	4	25
267	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
268	5	5	4	3	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
269	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
270	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
271	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
272	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
273	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
274	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
275	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
276	4	4	4	2	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
277	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
278	4	4	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
279	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
280	4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	4	4	26
281	5	5	4	1	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25
282	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
283	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
284	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
285	3	4	4	1	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
286	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
287	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	21
288	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
289	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
290	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

291	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
292	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
293	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
294	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26
295	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
296	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
297	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
298	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
299	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
300	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
301	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
302	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
303	2	2	4	4	4	4	20	2	4	2	2	4	4	18
304	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
305	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	5	26
306	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
307	3	4	3	5	5	5	25	3	5	4	3	3	3	21
308	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
309	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
310	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	4	22
311	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
312	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
313	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	20
314	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
315	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
316	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
317	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
318	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
319	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
320	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
321	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26

322	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
323	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
324	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
325	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
326	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
327	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
328	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24



X2.4	Pearson	,272**	,288**	,386**	1	,687**	,477**	,593**	,209**	,285**	,598**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X2.5	Pearson	,344**	,475**	,521**	,687**	1	,734**	,870**	,562**	,691**	,880**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X2.6	Pearson	,312**	,572**	,543**	,477**	,734**	1	,666**	,562**	,601**	,837**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X2.7	Pearson	,299**	,412**	,478**	,593**	,870**	,666**	1	,437**	,631**	,794**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X2.8	Pearson	,131*	,331**	,422**	,209**	,562**	,562**	,437**	1	,549**	,706**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X2.9	Pearson	,165**	,348**	,383**	,285**	,691**	,601**	,631**	,549**	1	,718**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
Employee engagement	Pearson	,525**	,724**	,736**	,598**	,880**	,837**	,794**	,706**	,718**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328

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

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

3. Budaya Organisasi (X₃)

		Correlations										Budayaorganisasi	
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.1 0	X3.1 1	Budayaorganisasi
X3.1	Pearson	1	,584*	,527*	,377*	,440*	,368*	,473*	,331*	,408*	,544*	,403*	,694**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.2	Pearson	,584**	1	,387*	,424*	,352*	,336*	,333*	,518*	,473*	,617*	,508*	,700**
	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.3	Pearson	,527**	,387*	1	,746*	,595*	,581*	,430*	,518*	,643*	,340*	,443*	,758**
	Correlation		*		*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.4	Pearson	,377**	,424*	,746*	1	,685*	,311*	,563*	,505*	,622*	,362*	,592*	,744**
	Correlation		*	*		*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.5	Pearson	,440**	,352*	,595*	,685*	1	,510*	,660*	,350*	,683*	,352*	,639*	,758**
	Correlation		*	*	*		*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.6	Pearson	,368**	,336*	,581*	,311*	,510*	1	,469*	,465*	,583*	,361*	,344*	,678**
	Correlation		*	*	*	*		*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.7	Pearson	,473**	,333*	,430*	,563*	,660*	,469*	1	,450*	,480*	,490*	,511*	,733**
	Correlation		*	*	*	*	*		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.8	Pearson	,331**	,518*	,518*	,505*	,350*	,465*	,450*	1	,547*	,592*	,440*	,725**
	Correlation		*	*	*	*	*	*		*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N		328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.9	Pearson	,408**	,473*	,643*	,622*	,683*	,583*	,480*	,547*	1	,525*	,582*	,806**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*		*	*	

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.10	Pearson	,544**	,617*	,340*	,362*	,352*	,361*	,490*	,592*	,525*	1	,329*	,715**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X3.11	Pearson	,403**	,508*	,443*	,592*	,639*	,344*	,511*	,440*	,582*	,329*	1	,700**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
Budayaorganisasi	Pearson	,694**	,700*	,758*	,744*	,758*	,678*	,733*	,725*	,806*	,715*	,700*	1
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328

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

4. Budaya Kerja (X4)

		Correlations						Budayakerja
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
X4.1	Pearson	1	,800**	,672**	,088	,489**	,445**	,696**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,111	,000	,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328
X4.2	Pearson	,800**	1	,814**	,151**	,596**	,612**	,802**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,000	,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328
X4.3	Pearson	,672**	,814**	1	,273**	,572**	,601**	,821**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328
X4.4	Pearson	,088	,151**	,273**	1	,239**	,263**	,614**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,111	,006	,000		,000	,000	,000
	N	328	328	328	328	328	328	328
X4.5	Pearson	,489**	,596**	,572**	,239**	1	,818**	,764**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000

Kinerja	Pearson	,765**	,742**	,833**	,770**	,808**	,813**	1
karyaw	Correlation							
an	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	328	328	328	328	328	328	328

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



Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas1. Pengembangan Karir (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	4

2. *Employee Engagement* (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	9

3. Budaya Organisasi (X_3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	11

4. Budaya Kerja (X_4)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	7

5. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	7

Lampiran 5

Hasil Uji Rank Spearman

Correlations							
			PENGEMBA NGAN KARIR	EMPLOYE E ENGAGE MENT	BUDAYA ORGANIS ASI	BUDAYA KERJA	KINERJA KARYAW AN
Spearman's rho	PENGEMBAN GAN KARIR	Correlation Coefficient	1,000	,389**	,330**	,284**	,310**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	Correlation Coefficient	,389**	1,000	,475**	,499**	,449**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	,330**	,475**	1,000	,374**	,381**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000
		N	328	328	328	328	328
	BUDAYA KERJA	Correlation Coefficient	,284**	,499**	,374**	1,000	,578**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000
		N	328	328	328	328	328
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,310**	,449**	,381**	,578**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
		N	328	328	328	328	328

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

Lampiran 6

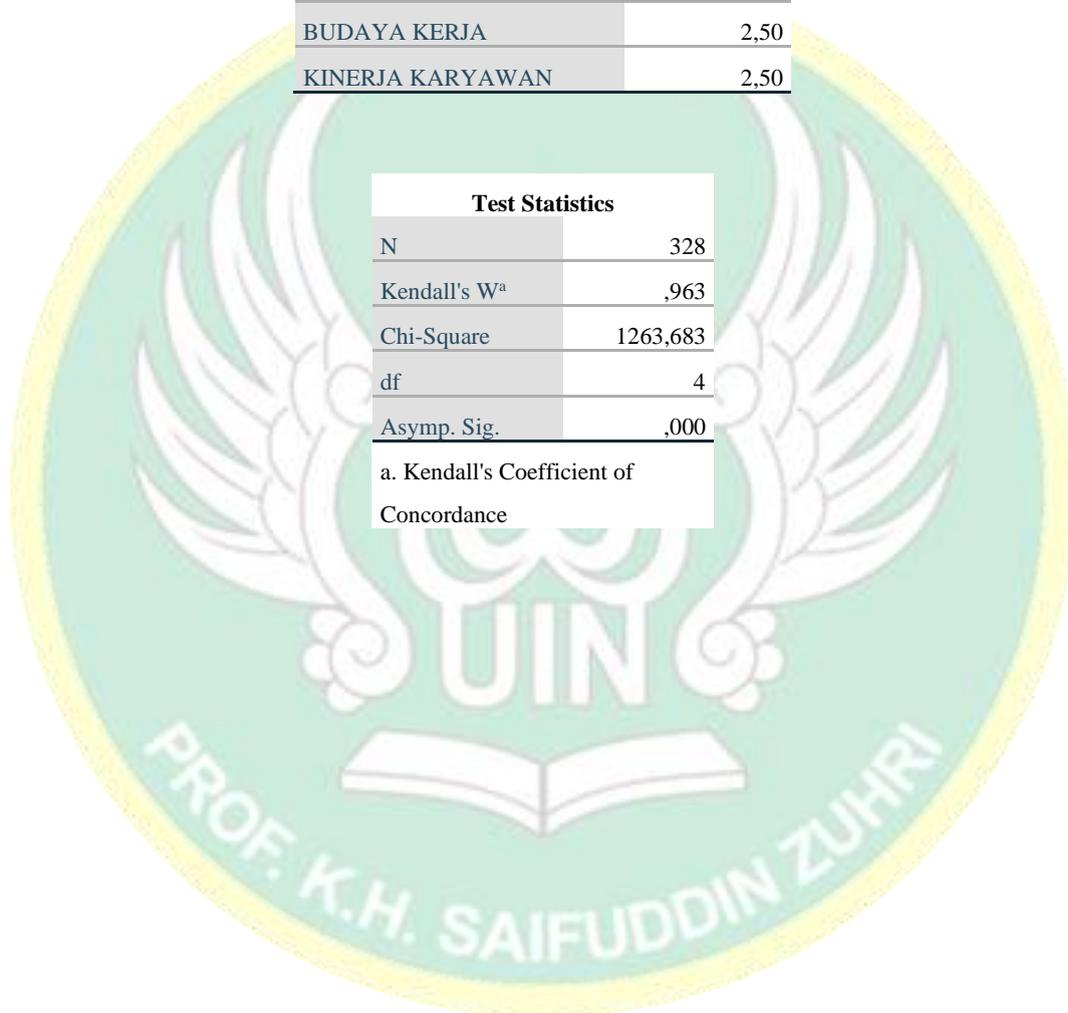
Hasil Uji Kendall's W

Ranks

	Mean Rank
PENGEMBANGAN KARIR	1,00
EMPLOYEE ENGAGEMENT	4,03
BUDAYA ORGANISASI	4,97
BUDAYA KERJA	2,50
KINERJA KARYAWAN	2,50

Test Statistics	
N	328
Kendall's W ^a	,963
Chi-Square	1263,683
df	4
Asymp. Sig.	,000

a. Kendall's Coefficient of Concordance



Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Ordinal

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KINERJA KARYAWAN	Ragu-Ragu	8	2,4%
	Setuju	282	86,0%
	Sangat Setuju	38	11,6%
PENGEMBANGAN KARIR	Ragu-Ragu	14	4,3%
	Setuju	218	66,5%
	Sangat Setuju	96	29,3%
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Ragu-Ragu	1	0,3%
	Setuju	273	83,2%
	Sangat Setuju	54	16,5%
BUDAYA ORGANISASI	Ragu-Ragu	15	4,6%
	Setuju	274	83,5%
	Sangat Setuju	39	11,9%
BUDAYA KERJA	Ragu-Ragu	8	2,4%
	Setuju	252	76,8%
	Sangat Setuju	68	20,7%
Valid		328	100,0%
Missing		0	
Total		328	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	157,485			
Final	66,182	91,303	8	,000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	179,451	30	,000

Deviance	39,750	30	,110
----------	--------	----	------

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,243
Nagelkerke	,399
McFadden	,296

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 3]	-7,670	,752	103,961	1	,000	-9,144	-6,195
	[Y = 4]	-,137	,395	,120	1	,729	-,911	,637
Location	[X1=3]	-1,052	1,429	,542	1	,462	-3,852	1,748
	[X1=4]	-,635	,481	1,741	1	,187	-1,577	,308
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=3]	-20,355	,000	.	1	.	-20,355	-20,355
	[X2=4]	-1,948	,609	10,221	1	,001	-3,142	-,754
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X3=3]	-2,587	,976	7,021	1	,008	-4,500	-,673
	[X3=4]	,282	,541	,272	1	,602	-,777	1,341
	[X3=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X4=3]	-3,072	1,302	5,565	1	,018	-5,624	-,520
	[X4=4]	-1,186	,499	5,657	1	,017	-2,163	-,209
	[X4=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Lampiran 8

Dokumentasi



Lampiran 9



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 1382/Un.19/FEBIJ.ES/PP.009/5/2022 Purwokerto, 27 Mei 2022
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Kepala PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement*, Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Sari Sindi Astuti
2. NIM : 1917201230
3. Semester / Program Studi : VI/ Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2021/ 2022
5. Alamat : Mojosongo RT.02/RW.32. Jebres, Surakarta

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto
2. Tempat/ Lokasi : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto
3. Waktu Observasi : 30 Mei 2022 s/d 30 November 2022

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Prodi. Prodi. Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 10



Nomor : KE.105/VI/11/KA-2022
 Sifat : Terbatas
 Lampiran : 1 (satu) set

4 Juni 2022

Yth.

FEBRIAN DWI PRASOJO

Manager Sumber Daya Manusia dan Umum Daop 5 Purwokerto PT Kereta Api Indonesia (Persero)
 di
 Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n. Sari Sindi Astuti

1. Menunjuk :

- a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA-2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
- b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor um.202/iii/2/ka-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
- c. Nota Dinas D6 Nomor 1/KS.103/II/D6/KA/2021 Tanggal 10 Februari 2021 Perihal Ketentuan Pembatasan Kegiatan Perkantoran Pada Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Mikro sebagai Langkah Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19);
- d. Nota Dinas SK Nomor : 1/KE.106/II/SK/KA/2021 Tanggal 08 Januari 2021 Perihal Masukan Satgas Covid 19 Pusat PT KAI Atas Penyelenggaraan Diklat Tahun 2021;
- e. Nota Dinas Internal MT Nomor : 2/KE.105/I/MT/KA/2021 Tanggal 21 Januari 2021 Perihal Pelaksanaan Kegiatan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Secara Online;
- f. Surat dari UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO Nomor : 1382/Un.19FEBI.J.ES/PP.009/5/2022 Tanggal 31 Mei 2022 Perihal Permohonan Observasi;
- g. Hasil Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa/i Penelitian dari SDM Daop 5 Purwokerto.

2. Sehubungan Dengan Hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i sebagai berikut:

No	NAMA	NIM/NIS	UNIT TUJUAN
1	Sari Sindi Astuti	1917201230	SDM & UMUM

Untuk melaksanakan penelitian **Secara Online**. Selanjutnya mohon bantuan agar menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan tugas penelitian.

3. Dalam rangkaantisipasi penyebaran virus corona (Covid-19) kepada mahasiswa/i yang bersangkutan diwajibkan untuk menunjukkan Surat Keterangan hasil rapid test non reaktif / swab PCR negative yang masih berlaku, apabila berada di lingkungan kantor.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



4. Setelah pelaksanaan tugas selesai, mahasiswa/i diwajibkan mengirim laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero). laporan hasil kegiatan dapat berupa makalah dan dikirimkan melalui email ke tu.pusdiklat@kai.id atau dikirim langsung ke alamat Jl. Laswi No.23 Kel Kacapiring Kec. Batununggal Kota Bandung, Kode Pos: 40271.
5. Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Pendidikan & Latihan
a.n. Corporate Deputy Director of Training and Education,



TIVEN RONIKKO
Manager E-Learning

Tembusan Eksternal:

1. Koord. Prodi Ekonomi Syariah UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Mahasiswa/i yang bersangkutan

Tembusan Internal:

1. Manager Sumber Daya Manusia dan Umum FEBRIAN DWI PRASOJO
2. Assistant Manager Sumber Daya Manusia IQBAL AHMAD DHUHA
3. Junior Supervisor Sistem Informasi Pekerja NOVIA PUTU VERLIANI
4. Pelaksana Sumber Daya Manusia ROSI ANDARI

Lampiran :

1. KEP-M-KE-105-VIII-1-KA-2016 (Pedoman Penyelenggaraan PKL, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisioner dan Penelitian di PT KAI).pdf
2. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan.pdf
3. Peraturan Pelaksanaan PKL atau Studi Banding.pdf
4. sari uin.pdf

Seuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id



Lampiran 11



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 2005/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/VI/2022 Purwokerto, 24 Juni 2022
 Lampiran : 1 lembar
 Hal : Usulan menjadi pembimbing skripsi

Kepada:
 Yth. Ida. PW, S.E., Ak., M.Si., C.A
 Dosen Tetap FEBI UIN SAIZU
 Di
 Purwokerto

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada tanggal 23 Juni 2022 dan konsultasi mahasiswa kepada Kaprodi pada tanggal 24 Juni 2022 kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Sari Sindi Astuti
 NIM : 1917201230
 Semester : VI (Enam)
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto.

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu' alikum Wr. Wb.

Prodi Ekonomi Syariah

 Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
 NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 12

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 2005/Un.19/FEBIJ.ES/PP.009/VI/2022 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Sari Sindi Astuti NIM 1917201230

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Saya menyatakan bersedia / tidak bersedia *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 24 Juni 2022

Ida. PW, S.E., Ak., M.Si., C.A.
NIDN. 2004118201

Catatan: *Coret yang tidak perlu

Lampiran 13



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

J. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febl.uinsaizu.ac.id

Nomor: 4297/Un.19/FEBI.J./PP.009/12/2021

Purwokerto, 12 Desember 2022

Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu Ida. PW, S.E., Ak., M.Si., C.A
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

Nama : Sari Sindi Astuti
NIM : 1917201230
Semester : VII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 12 Desember 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



NIP.

Lampiran 14

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsalzu.ac.id

REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL

Dengan ini kami Dosen Pembimbing Skripsi Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Sari Sindi Astuti
 NIM : 1917201230
 Semester : VII
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Tahun Akademik : 2021/2022
 Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar seminar proposal skripsi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilvatin, S.E., M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

Dibuat di Purwokerto
 Tanggal 15 Desember 2022
 Dosen Pembimbing



Ida, PW, S.E., Ak., M.Si., C.A

Lampiran 15

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 221/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/1/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Sari Sindi Astuti
 NIM : 1917201230
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Pembimbing Skripsi : Ida. PW, S.E.Ak, M.Si., C.A
 Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Pada tanggal 9 Januari 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 27 Januari 2023
 Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

*Lampiran 16***DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Sari Sindi Astuti
2. NIM : 1917201230
3. Tempat/Tgl. Lahir : Sragen, 14 Agustus 2001
4. Alamat Rumah : Mojosongo RT.02/RW.32, Kec. Jebres, Kota Surakarta.
5. Nama Orang Tua
 - Nama Ayah : Sukhendy
 - Nama Ibu : Siti Asiah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/PAUD : TK Pertiwi Gabugan
 - b. SD/MI, tahun lulus : MI Negeri 1 Sragen, tahun lulus 2013
 - c. SMP/MTS, tahun lulus : MTs N 2 Sragen, tahun lulus 2016
 - d. SMA/MAN, tahun lulus : SMAN 1 Rawalo, tahun lulus 2019
 - e. S-1, tahun masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, tahun masuk 2019
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Primagama Purwokerto (2018)
 - b. Pondok Pesantren Manbaul Husna 2 Purwokerto (2019)

C. Pengalaman Organisasi

1. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (DEMA FEBI) (2020-2021)
2. Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (SEMA FEBI) (2021-2022)
3. Kelompok Studi Pasar Modal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (KSPM FEBI) (2021-2022)

4. Bidang PTKP Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat FEBI (2021-2022)
5. Sekretaris Generasi Baru Indonesia (GenBI) Purwokerto (2021-2022)
6. Dewan Pimpinan Pusat Bidang Hukum Advokat Partai Bintang Orbit Mahasiswa (Partai BOM) (2021-2022)
7. Direktur Departemen Event Kelompok Studi Pasar Modal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (KSPM FEBI) (2022-2023)
8. Sekretaris Bidang PTKP Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat FEBI (2022-2023).

