

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan indikator kinerja kunci (KPI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 96 karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya. Pengaruh KPI terhadap motivasi kerja diukur melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, dan uji t dan F. Program SPSS digunakan untuk membantu dalam mengolah data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,382 > 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, KPI dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 238,369 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,833 menunjukkan bahwa KPI dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 83,3%. Selain itu, KPI terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan KPI berperan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Key Performance Indicator*, motivasi kerja, kinerja karyawan, PT KAI Daop 8 Surabaya.

Abstract

The aim of this study is to analyse how the performance of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 8, Surabaya, is influenced by work motivation and key performance indicators (KPIs). This study employed a quantitative approach, utilising a questionnaire distributed to 96 employees of PT KAI Daop 8 Surabaya. The influence of KPIs on work motivation was measured through validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, simple linear regression, and t- and F-tests. SPSS software was used to assist in data processing.

The research findings indicate that Key Performance Indicators (KPIs) have a positive but non-significant effect on employee performance, with a significance value of $0.382 > 0.05$. Meanwhile, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Taken together, KPIs and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 238.369 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R-squared value of 0.833 indicates that KPIs and work motivation account for 83.3% of the variation in employee performance. Furthermore, KPIs

were found to have a positive and significant effect on work motivation, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Consequently, work motivation is a key factor in improving employee performance, whilst KPIs play a vital role in shaping employees' work motivation.

Keywords: Key Performance Indicator, work motivation, employee performance, PT KAI Daop 8 Surabaya.